

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND  
TSIVILÕIGUSE ÕPPETOOL

Maive Otsa

**ÄRIÜHINGU JUHATUSE LIIKME KONKURENTSIKEELD PÄRAST  
JUHATUSE LIIKME LEPINGU LÕPPEMIST**

Magistritöö

Juhendaja *dr iur* Urmas Volens

Tallinn 2012

## Sisukord

<b>KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU .....</b>	<b>3</b>
<b>SISSEJUHATUS.....</b>	<b>5</b>
<b>1. JUHATUSE LIIKME LEPINGUJÄRGSE KONKURENTSIKEELU OLEMUS .....</b>	<b>9</b>
1.1. ÜLDPÕHIMÕTTED .....	9
1.2. SEADUSEST TULENEVA KONKURENTSIKEELU SISU .....	12
1.3. LEPINGUJÄRGSE KONKURENTSIKEELU EESMÄRK JA ALUSPÕHIMÕTTED .....	19
1.4. LEPINGUJÄRGNE KONKURENTSIKEELD KUI PÕHIÕIGUSTE PIIRANG .....	22
<b>2. KONKURENTSIKEELU KEHTIVUSE EELDUSED JA TÜHISUSE ALUSED.....</b>	<b>29</b>
2.1 ÜLDPÕHIMÕTTED.....	29
2.2. LEPINGUJÄRGSE KONKURENTSIKEELU TÜHISUSE ALUSED.....	31
2.3. VASTUOLU HEADE KOMMETEGA.....	33
2.4. PIIRANGU LUBATAVUSE KONTROLL .....	42
2.5. PIIRANGU MÕISTLIKKUS AJA, TERRITOORIUMI JA VALDKONNA SUHTES .....	45
2.6. HÜVITIS .....	47
<b>KOKKUVÕTE.....</b>	<b>55</b>
<b>ZUSAMMENFASSUNG .....</b>	<b>58</b>
<b>KASUTATUD KIRJANDUS .....</b>	<b>64</b>
<b>KASUTATUD NORMATIIVAKTID .....</b>	<b>66</b>
<b>KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA.....</b>	<b>67</b>
<b>MUU ALLIKMATERJAL .....</b>	<b>73</b>

## Kasutatud lühendite loetelu

<b>AktG</b>	<i>Aktiengesetz</i> (aktsiaseadus)
<b>AG</b>	<i>Aktiengesellschaft</i> (aktsiaselts)
<b>art</b>	artikkel
<b>AS</b>	aktsiaselts
<b>ÄS</b>	äriseadustik
<b>BGB</b>	<i>Bürgerliches Gesetzbuch</i> (Saksa tsiviilseadustik)
<b>BGH</b>	<i>Bundesgerichtshof</i> (Liidu Ülemkohus)
<b>GG</b>	<i>Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland</i> (Saksamaa Liitvabariigi põhiseadus)
<b>GmbH</b>	<i>Gesellschaft mit beschränkter Haftung</i> (osaühing)
<b>GmbHG</b>	<i>Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung</i> (osaühingute seadus)
<b>HGB</b>	<i>Handelsgesetzbuch</i> (Saksa kaubandusseadustik)
<b>jj</b>	ja järgnevad
<b>jms</b>	ja muu selline
<b>jne</b>	ja nii edasi
<b>KarS</b>	karistusseadustik
<b>KonkS</b>	konkurentsiseadus
<b>lad</b>	ladina
<b>lk</b>	lehekülg
<b>mh</b>	muuhulgas
<b>nr</b>	number
<b>OÜ</b>	osaühing
<b>p</b>	punkt
<b>RKHKo</b>	Riigikohtu halduskolleegiumi otsus
<b>RKPJKo</b>	Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelvalve kolleegiumi otsus
<b>RKRKo</b>	Riigikohtu kriminaalkolleegiumi otsus
<b>RKTKo</b>	Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus
<b>RKÜKo</b>	Riigikohtu üldkogu otsus
<b>RT</b>	Riigi Teataja
<b>ZR</b>	<i>Zivilrecht</i> (eraõigus)

<b>TLS</b>	töölepingu seadus
<b>TrtRnKo</b>	Tartu Ringkonnakohtu otsus
<b>TsÜS</b>	tsiviilseadustiku üldosa seadus
<b>v.a.</b>	välja arvatud
<b>vms</b>	või muu selline
<b>vt</b>	vaata
<b>VÕS</b>	võlaõigusseadus
<b>äärenr</b>	äärenumber

## SISSEJUHATUS

Magistritöö uurimisvaldkonna valikul sai otsustavaks asjaolu, et konkurentsikeelu kohustuse jätkamist endisel juhatuse liikmel on seni Eestis vähe uuritud. Samas pole põhjust kahelda teema aktuaalsuses, kuna juhatuse liikme lepinguid sõlmitakse praktikas palju ja tihti leiavad nimetatud lepingus rakendust ka konkurentsikeelu sätteid. Muuhulgas viitab teema päevakohasusele fakt, et Registrite- ja Infosüsteemide Keskuse<sup>1</sup> andmetel on Eestis hetkel registreeritud äriühinguid 161 474, millest 4 393 on aktsiaseltsid ja 119 506 osatühingud. Need numbrid on muljetavaldavad ja annavad tunnistust juhatuse liikmetega lepingute sõlmimise tarviduse rohkusest.

Vajadus kasutada endise juhatuse liikme puhul lepingujärgset konkurentsikeeldu tuleneb jätkuvast ühiskonna arengust ja sellega kaasnevatest muudatustest majanduselus, millest johtuvalt on äriühingutevaheline konkurents muutunud tihedaks ning ühtlasi on suurenenud tööjõu spetsialiseerumine ja liikuvus. Sellest tulenevalt võib turul konkurentsieelise säilitamise eesmärgil äriühingu jaoks esineda põhjendatud vajadus hoida ära endise juhatuse liikme konkureerimine ettevõttega ka peale juhatuse liikme lepingu lõppemist, kaitstes seeläbi ettevõtte ärisaladusi ja oskusteavet.

Siinkohal vastanduvad äriühingu ja juhatuse liikme isiklikud huvid, kuna ühelt poolt soovib äriühing piirata lepingu järgselt juhatuse liikme konkureerimist äriühinguga, teisalt aga pärsib taoline piirang juhatuse liikme edasist karjääri ja valikuid. Eeldatavalt on juhatuse liikme jaoks äärmiselt oluline töötada ka tulevikus valdkonnas, milles ta on omandanud teadmised ja oskused. Lepingujärgse konkurentsipiirangu rakendumisel aga ei pruugi ta piirangust tulenevalt enam leida samaväärset erialast väljakutset ja töötasu. Ühtlasi peab

---

<sup>1</sup> Registrite- ja Infosüsteemide Keskuse statistika (seisuga 01.03.2012). Arvutivõrgus kättesaadav: [http://www2.rik.ee/rikstatfailid/failid/tabel.php?url=12\\_03tg.htm](http://www2.rik.ee/rikstatfailid/failid/tabel.php?url=12_03tg.htm), 04.05.2012.

äriühing konkurentsipiirangu kehtestamisel arvestama, et see võib riivata juhatuse liikme põhiseaduslikke õigusi ennast vabalt teostada, valida tegevusala ja tegeleda ettevõtlusega.

Paraku ei sätesta kehtiv regulatsioon piisavalt selgelt äriühingu juhatuse liikme ja äriühingu vahelist konkurentsikeelu rakendamist pärast juhatuse lepingu kehtivuse lõppemist. Seevastu aga on antud valdkond töölepingu seaduses äärmiselt detailselt kirjeldatud. Nt kehtib töölepingu seaduse regulatsiooni kohaselt pärast töölepingu lõppemist konkurentsipiirangu kokkuleppe üksnes siis, kui see on vajalik, et kaitsta tööandja erilist majanduslikku huvi; piirang on ruumiliselt, ajaliselt, esemeliselt mõistlikult ja töötajale äratuntavalt piiritletud; kokkulepe on sõlmitud kirjalikult; nimetatud piirangu eest makstakse igakuist mõistlikku hüvitist ning see on sõlmitud kuni üheks aastaks arvates töölepingu lõppemisest. Muuhulgas on töölepingu seaduses piisava täpsusega reguleeritud konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemise kord.

Eelkirjeldatud detailne töölepingu seaduses ettenähtud regulatsioon aga juhatuse liikme lepingule ei rakendu, kuna juhatuse liikme lepingule kohaldatakse võlaõigusseaduse käsunduslepingusätteid, mis otseselt lepingujärgset konkurentsikeelu rakendamist ei sisalda. Ühtlasi sätestab äriühingu ja juhatuse liikme suhteid reguleeriv äriseadustik konkurentsikeelu ainult juhatuse liikme lepingu kehtivuse ajal. Lisaks puuduvatele seadusesätetele võlaõigusseaduses ja äriseadustikus puuduvad käesoleval hetkel antud valdkonnas suuna andvad Riigikohtu lahendid. See aga põhjustab juhatuse liikme lepingujärgse konkurentsikeelu praktikas rakendamisel ebakindlust.

Eeltoodust johtuvalt võib tekkida põhjendatud küsimus, et kuna seaduseandja on reguleerinud konkurentsikeelu rakendamise vaid juhatuse liikme lepingu kehtivuse ajal ja jätnud selle täielikult reguleerimata juhatuse liikme lepingu lõppemisel, kas see võib tähendada seda, et juhatuse liikme konkurentsikeeld pärast lepingu lõppemist saab olla piiranguteta või on õigusaktides siiski olemas ebamõistlikku konkurentsipiirangut keelavad sätted ja nende rakendamine on võimalik?

Magistriöö hüpoteesiks on, et juhatuse liikme lepingu lõppemise järgne äriühingu jaoks põhjendamatult ja juhatuse liikme suhtes ebamõistlik konkurentsipiirangu kokkulepe on seadusega vastuolus ning piirangud võib tuletada kohtupraktikast. Töö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, millised on juhatuse liikme lepingu lõppemisel konkurentsikeelu rakendamise võimalused praktikas. Ühtlasi püüab töö autor välja selgitada, kas konkurentsikeelu kasutamisel esineb piiranguid - kui jah, siis missugused need võiksid olla ja millal võib olla tegemist tühise konkurentsipiirangu kokkuleppega. Töö mahulisest piirangust tingituna pühendatakse magistritöös ainult konkurentsikeelu kehtivuse piirangutele ning ei käsitleta konkurentsikeelu ülesütlemist, rikkumist ega muid sarnaseid teemasid. Samuti ei leia töös käsitlemist äriühingu juhatuse liikme ärisaladuste hoidmise kohustuse teema, mis on omaette mahukas valdkond ning väärib eraldi uurimistööd.

Käesolev magistritöö püüab eelkirjeldatud õiguslikku probleemi valgust tuua võrreldes Eesti Vabariigi seadusesätteid Saksamaa Liitvabariigis kehtiva regulatsiooni ning kohtupraktika valguses. Saksamaa seadused ja praktika valis autor võrdluseks seepärast, et Eesti tsiviilõiguse õigusaktide sisu väljatöötamisel oli eeskujuks suuresti just Saksa õigus, täpsemalt *BGB*.

Äriühingute juhatuse liikmete mõistet kasutades on magistritöös silmas peetud Eesti kontekstis osaühingu ja aktsiaseltsi juhatuse liikmeid. Saksamaa Liitvabariigist on töös vaatluse all Eesti OÜ-le ja AS-le analoogsete äriühingute vormide - *GmbH* ja *AG* juhatuse liikmed. Tõsi küll, autor peab siinkohal möönma, et Saksamaal nimetatakse *GmbH* ja *AG* juhatust erinevalt. *AG*-s on kasutusel mõiste "juhatust" (saksa k *Vorstand*) ja *GmbH* juhatuse puhul kasutatakse mõistet "tegevdirektor" (saksa k *Geschäftsführer*). Kuna õiguslikust seisukohast vaadatuna Saksamaal peale nende äriühingute esindusisikute puhul kasutatavate erinevate terminite muud sisulist vahet ei tehta, siis kasutab autor käesolevas töös mõlema äriühingu vormi juhatuse nimetamisel eesti keeles terminit "juhatuse liige".

Käesoleva töö kirjutamisel on kasutatud analüütilist ja võrdlevat uurimismeetodit. Võrdleva uurimismeetodi kasutamisel on lähtutud Zweigert'i ja Kötz'i funktsionaalsest võrdleva õiguse meetodist<sup>2</sup>. Põhilisteks allikateks jäävad Eesti ja Saksa õigusaktid (Eesti Vabariigi põhiseadus, tsiviilseadustiku üldosa seadus, võlaõigusseadus, äriseadustik, Saksamaa Liitvabariigi põhiseadus, Saksamaa tsiviilseadustik ja kaubandusseadustik), õigusaktide kommentaarid, kohtulahendid ja õiguskirjandus.

Magistritöö jaguneb kaheks peatükiks. Esimeses peatüki „Juhatuse liikme lepingujärgse konkurentsikeelu olemus“ alapeatükkides käsitletakse seadusest tuleneva konkurentsikeelu sisu ning selgitatakse seadusest ja lepingust tuleneva juhatuse liikme ametijärgse konkurentsikeelu erinevusi. Seejärel analüüsitakse sellise keelu eesmärgi ja aluspõhimõtteid ning seda, miks võiks äriühingu jaoks vajalikuks osutuda juhatuse liikmega leppida kokku lepingujärgses konkurentsikeelus ning millega peab ettevõtte arvestama, kui sellises keelus kokkulepitud ei ole. Samuti analüüsitakse konkurentsikeelu kui põhiseadusest tulenevate põhiõiguste võimalikku riivet.

Teine peatükk „Konkurentsikeelu kehtivuse eeldused ja tühisuse alused“ hõlmab konkurentsikeelu tühisuse aluseid ja võimalikku vastuolu heade kommetega. Seejärel kontrollitakse piirangu lubatavust läbi keelu seadmise põhjendatuse ning hinnatakse juhatuse liikme erialast väljaõpet ning edaspidise majandustegevuse liigset kahjustamist. Samuti vaadeldakse Saksa kohtupraktika valguses piirangu võimalikke kriteeriume: aja, territooriumi ja tegevusvaldkonna suhtes. Lõpetuseks analüüsitakse, kas sellise piirangu rakendamine eeldab äriühingu poolt hüvitise maksmist ja mida peaks hüvitise suuruse määramisel arvestama.

---

<sup>2</sup> Zweigert, K., Kötz, H. Einführung in die Rechtsvergleichung. Auf dem Gebiete des Privatsrechts. 3. Neuarb. A. Tübingen 1996.



# 1. JUHATUSE LIHKME LEPINGUJÄRGSE KONKURENTSIKEELU OLEMUS

## 1.1. Üldpõhimõtted

Töö esimene peatükk on pühendatud seadusest ja lepingust tuleneva konkurentsikeelu sisu ja eesmärgi analüüsimisele. Käesolev alapeatükk on sissejuhatuseks eelpool kirjeldatud teemaderingi ja selle eesmärgiks on anda üldine ülevaade esimese peatüki teemadest. Järgnevalt analüüsitakse juhatuse liikme lepingu eripära ja konkurentsikeelu tekke allikaid. Ühtlasi vastatakse küsimusele, milleks on äriühingu jaoks vaja leppida juhatuse liikmega kokku lepingujärgses konkurentsikeelu kohaldamises ning millega peab ettevõtte arvestama, kui sellises keelus kokkulepitud ei ole. Esimene peatükk lõpeb konkurentsikeelu kui PS-st tulenevate põhiõiguste võimaliku riive analüüsiga.

Esmalt on vaja vaadata kuidas tekib juhatuse liikmel konkurentsikeeld. Tsiviilõigused ja –kohustused tekivad tehingutest seaduses sätestatud sündmustest ja muudest toimingutest, millega seadus seob tsiviilõiguste ja -kohustuste tekkimise, samuti õigusvastastest tegudest (TsÜS § 5). Juhatuse liikme kohutused ja vastutus äriühingu ees tulenevad põhiliselt kas seadusest, poolte vahel sõlmitud juhatuse liikme lepingust või põhikirjast. Eelkõige saab kahte esimest neist pidada äriühingu juhatuse liikme suhtes kohalduva konkurentsikeelu kohustuse tekkimise aluseks.

Seadusest tulenevate kohustuste hindamiseks on vajalik hinnata juhatuse kui äriühingu juhtorgani suhte olemust. Juhatuse liikme õiguseid, kohustusi ja vastustust äriühingu ees reguleerib äriseadustik. Juhatuse liikmeks olemine äriühingus on olemuslikult lepingusarnane võlaõiguslik suhe.<sup>3</sup> See suhe on Riigikohtu tsiviilkolleegiumi arvates olemuselt sarnane käsunduslepingule, kus pooled lepivad kokku teatud ülesannete täitmises teatud aja jooksul, ning sellele on vastavalt kohaldatavad võlaõigusseaduse käsunduslepingut reguleerivad sätted.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> RKTko 3-2-1-39-05, äärenr 14.

<sup>4</sup> Samas.

Ka Saksamaa seadustest tulenevalt kehtivad ärijuhtimise kohta vastavalt *BGB* § 27 lg-le 3 käsundi kohta käivad sätted, kui põhikiri ei näe ette teisiti.<sup>5</sup>

Erinevalt töölepingu seadusest ei ole võlaõigusseaduse käsunduslepingu sätetes konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimisel ette nähtud ajalise piirangu, tegevusvaldkonna, territooriumi kui ka hüvitise suuruse osas rangeid kitsendusi. Sarnane olukord on Saksamaa Liitvabariigi seadusandluses. Ka sealsetes õigusaktides ei ole juhatuse liikme jaoks sätestatud ei lepingujärgset konkurentsikeeldu kui sellist kui ka reegleid selle kehtestamiseks. Küll aga on Saksamaal erinevalt Eestist selles valdkonnas välja kujunenud kindel ja pikaajaline praktika.

Sealse praktika kohaselt arvestatakse juhatuse liikmega konkurentsikeelu kokkuleppes kaubandustöötajatele mõeldud *HGB* §§-des 74 jj lepingujärgse konkurentsikeelu kohta sätestatuga. *HGB* § 74 lg 2 kohaselt on vastav kokkulepe kehtiv ainult juhul, kui iga konkurentsikeelu aasta eest saab endine juhatuse liige vähemalt poole oma varasemast sissetulekust.

Juhatus liikme lepingujärgse konkurentsikeelu kohaldamiseks selgete seadusest tulenevate sätete puudumine tingib ebakindlust juhatuse liikmetega lepingute sõlmimisel. Kui palju saab tööõigusest tulenevaid kaitsenorme kasutada äriühingu juhatuse liikme suhtes? Näiteks on Saksamaa Liitvabariigis kaua olnud üleval küsimus, kas kaubandustöötajatele mõeldud lepingujärgse konkurentsikeeldu reguleerivaid sätteid (*HGB* §§ 74 jj) saab kasutada ka juhatuse liikme puhul?

Selle kõhkluse on Liidu Ülemkohus oma otsustes järjepidevalt välistanud. Liidu Ülemkohus on väljendanud 26.03.1984.a lahendis nr II ZR 229/83 kindlat seisukohta, et juhatuse liikme ja äriühingu vahelise lepingujärgse konkurentsikeelu sätted ei allu kaubandustöötajatele mõeldud reeglitele, mis on reguleeritud *HGB* § 74 lg-s 2. Samale seisukohale on asunud ka siinne Riigikohus.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Köhler, H. Tsiviilseadustik üldosa. Õpik. Tallinn: Juura 1998, lk 69.

<sup>6</sup> RKTko 3-2-1-39-05, p 14.

Samas tunnistas Liidu Ülemkohus eelnevalt viidatud lahendis, et juhatuse liikmed võivad sarnaselt juhtivtöötajatega olla majanduslikult sõltuvad.<sup>7</sup> Seega võidakse Saksamaal lepingujärgset konkurentsikeeldu puudutavas vaidluses teha vahet juhatuse liikmete vahel, kes omavad ettevõttes kapitali ja nende vahel kes ei oma. Siiski võivad kapitali mitteomavad juhatuse liikmed sealse praktika kohaselt alluda tööõigusele ainult erandjuhul, seda vaid siis, kui nad ei ole töö aja ja koha valikul iseseisvad.

Üldjuhul tuleb siiski tõdeda, et ka Saksamaal ei loeta juhatuse liiget töötajaks, kuna juhatuse liikme leping pole tööleping, vaid see on vaba teenistussuhe. Vaidluste ennetamiseks soovitatakse Saksamaal sealse kohtupraktika valguses juhatuse liikme lepingus üksikasjalikult reguleerida hilisem konkurentsikeeld või vähemalt (täielikult või osaliselt) *HGB* §§-dele 74 jj viidata, kui paragrahvidele, mis olukorda reguleerivad.

Jällegi peab nentima, et juhatuse liikme lepingut puudutavas küsimuses ollakse Eesti õigusruumis sarnasel seisukohal ja see väljendub ka töölepingu seaduse sättes. TLS § 1 lg 4 kohaselt ei kohaldata töölepingu kohta sätestatud lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev. Sellise isikuna on muuhulgas mõeldud juhatuse liiget, kuna eelduslikult ei allu viimane lepingust tulevate kohustuste täitmisel sarnaselt töötajatele tööandjale. Kuigi juhatuse liige, kes ise äriühingus kapitali ei oma, võib ka Eestis sarnaselt Saksamaaga mõningatel juhtudel töötajaga sarnaselt äriühingust sõltuvuses olla, siiski on sellise olukorra praktikas tegemist pigem erandiga.

Sellele, et juhatuse liikmeks olemine äriühingus on olemuslikult lepingusarnane võlaõiguslik suhe viitab muuseas asjaolu, et mõlema äriühingu puhul on juhatuse liikme valimiseks kõrgema organi poolt vajalik juhatuse liikme enda nõusolek (ÄS § 184 lg 1; § 309 lg 1). Seda, et käsunduslepingu puhul ei kuulu kohaldamisele töötajatele sarnased seadusesätted rõhutab ka tööandja ja töötajate vahelisi suhteid

---

<sup>7</sup> BGH 26.03.1984 – II ZR 229/83 Bamberg.

reguleeriva TLS § 1 lg 5 - töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata juriidilise isiku juhtorgani liikme ega välismaa äriühingu filiaali juhataja lepingule.

Niisiis kokkuvõtteks võib öelda, et juhatuse liikme puhul on õiguslikult tegemist topeltsuhetega, ühest küljest – võlaõiguslik- lepinguline suhe ja teisalt läbi äriõigusliku ametiseisundi andmise. Töölepingu lepingujärgsete konkurentsikeelu sätete rakendamine juhatuse liikmete puhul tuleks kõne alla vaid erandjuhul, siis kui tõendatud on nende sarnasus töötajatele, s.t. töö tegemisel ei ole nad töö aja ja koha valikul iseseisvad.

### ***1.2. Seadusest tuleneva konkurentsikeelu sisu***

Käesolev alapeatükk keskendub seadusest tuleneva konkurentsikeelu sisu analüüsile. Esmalt käsitletakse seadusest tulenevat juhatuse liikme konkurentsikeeldu, selle tähendust ja kehtivust. Seejärel hinnatakse äriühingu õiguskaitse võimalusi olukorras, kus nimetatud piirangus eraldi kokku ei lepita. Alapeatüki eesmärk on analüüsida lepingujärgse konkurentsikeeluse kokku leppimise vajadust.

Selleks, et mõista konkureeriva tegevuse olemust, on vaja aru saada selle mõiste tähendusest. Võõrsõnade leksikoni kohaselt tähendab konkureerimine (lad k *concurrere* - koos jooksmas) võistlemist ja konkurendiks olemist.<sup>8</sup> Konkurents tähenduseks on (kesklad k *concurrentia*) võistlus või protsess, mille puhul mitu subjekti taotlevad samaaegselt sama eesmärki ning püüavad teisi taotlejaid edestada.<sup>9</sup> Seega võib majanduslikes turusuhetes konkureerimise tähenduseks pidada osalejate omavahelist võitlust.

Konkurentsikeelu kehtestamise mõtteks on sellise majanduslikes turusuhetes omavahelise võistlemise vältimine. Kuid siinkohal peab arvestama sellega, et mitte igasugune konkurents pole äriühingule ohtlik ja ettevõtte ei saa ennast kunagi kõige

---

<sup>8</sup> Vt Väärssi, E., Kleis, R., Silvet, J. Võõrsõnade leksikon. Seitsmes, parandatud ja täiendatud trükk. Valgus 2006.

<sup>9</sup> Samas.

eest kaitsta. Konkurentsikeelul võib olla mitmeid väljundeid, muuhulgas võib sellist keeldu eristada liigi, objekti kui ka dimensiooni poolest. Esiteks on eristatavad seaduslikud ja lepingulised konkurentsikeelud. Teiseks võib üldiseid keelde eristada adressaadist (osanimine, aktsionär, juhatuse liige) või ajalisest dimensioonist (lepinguline või lepingujärgne) johtuvalt kui ka esemeliselt (sisuliselt).

Keeld äriühinguga mitte konkureerida tuleneb juhatuse liikme lepingu kehtivuse ajal äriseadustikust. Seadusest tulenevalt kehtivad juhatuse liikmele ametis oleku ajal mitmed lojaalsuskohustused. Konkurentsikeeld on üks mitmetest juhatuse liikme lojaalsuskohustustest, seega on tegemist lojaalsuskohustuse täpsustusega. Teisteks lojaalsuskohustusteks on veel konfidentsiaalsuskohustus, huvide konflikti vältimise kohustus ja laenukeeld, kuid käesolev magistr töö keskendub siiski vaid esimesele loetletule. Juriidilise isiku juhtorgani lojaalsuskohustus on lisaks VÕS § 620 lg-le 1 sätestatud ka TsÜS-i §-s 35 ning ÄS §-des 185 ja 312.

Osaühingu juhatuse liikme konkurentsikeeld on sätestatud ÄS §-s 185 ja aktsiaseltsi juhatuse liikmel §-s 312. Nimetatud paragrahvid sätestavad selgelt, et juhatuse liige ei või osanike nõusolekuta või nõukogu nõukogu nõusolekuta:

- 1) olla füüsilisest isikust ettevõtjaks osaühingu või aktsiaseltsi tegevusalal;
- 2) olla osaühingu või aktsiaseltsiga samal tegevusalal tegutseva täisühingu osanik või usaldusühingu täisosanik;
- 3) olla osaühinguga või aktsiaseltsiga samal tegevusalal tegutseva äriühingu juhtorgani liige, välja arvatud, kui on tegemist ühte kontserni kuuluvate ühingutega (ÄS § 185 lg 1; ÄS § 312 lg 1). Tegevusalade konkureerivuse hindamisel peab lähtuma subjektide faktilisest põhitegevusest.<sup>10</sup> Näiteks ei saa juhatuse liikme poolseks konkurentsikeelu rikkumiseks lugeda olukorda, kus juhatuse liige töötab teises äriühingus hoopis teises valdkonnas ja faktilistel asjaoludel.

Juhul kui juhatuse liikme tegevus on tema ametiaja kestel vastuolus ÄS § 185 või 312 lg-s 1 sätestatuga, võib osaühing nõuda juhatuse liikmelt keelatud tegevuse lõpetamist ja keelatud tegevusest saadud tulu üleandmist vastavalt osaühingule või

aktsiaseltsile, samuti kahju hüvitamist ulatuses, mis ületab sissenõutud tulu. Juhatuse liige vastutab nende kohustuste eest, mis on toime pandud juhatuse liikmeks oleku ajal ning vastutus lõpeb viie aastase aegumistähtaja möödumisel (ÄS § 187 lg 3 ja 315 lg 3).

Kui juhatuse liige rikub kokkulepitud konkurentsikeeldu, on äriühingul võimalik, soovi korral teda kohustada keelust kinni pidama. Mõeldav on hageda kahjuhüvitamiseks. Ka Saksamaal võidakse konkurentsikeelu rikkumise tagajärjena nõuda informatsiooni väljaandmist, rikkumise lõpetamise või kahju hüvitamisnõuded ning haruldased pole ka rikkumise korral poolte vahelised kokkulepped. Kahju sissenõudmine toimub tsiviilkorras.

Paraku algab ja lõpeb eelkirjeldatud äriseadustikus sätestatud konkurentsipiirang juhatuse liikme valimise või tagasikutsumise otsuse tegemisega. Osaühingu puhul valitakse ja kutsutakse juhatuse liikmed tagasi osanike poolt või kui ühingul on olemas nõukogu, siis valib ja kutsub juhatuse liikmed tagasi nõukogu (ÄS § 184 lg 1). Aktsiaseltsi puhul valib juhatuse liikmed ja kutsub tagasi nõukogu (ÄS § 309 lg 1). Nimetatud otsusega on lõppenud ka seadusest tulenev otsene konkurentsikeelu kohustus.

Ka Riigikohtu tsiviilkolleegium tõdeb 16.novembril 2005 otsuses nr 3-2-1-115-05, et aktsiaseltsi nõukogu liikme konkurentsikeeld on sätestatud äriseadustiku §-s 324 ja juhatuse liikme konkurentsikeeld on sätestatud ÄS §-s 312, kuid äriseadustik ei sätesta konkurentsikeeldu aktsiaseltsist lahkunud äriühingu juhtorgani liikmete suhtes. Seega juhul kui poolte vahel ei ole kokku lepitud teisiti lõpeb konkurentsikeeld seadusest tulenevalt juhatuse liikme ametiaja lõppemisega. Ühtlasi on Saksamaal endine juhatuse liige seadusest tulenevalt üldiselt vaba ettevõttega konkureerima.<sup>11</sup>

Kui poolte vahel on lepingus eraldi kokku lepitud konkurentsikeelu sätestamises, siis on lõpeb konkurentsipiirang vastavalt kokkulepitud tähtaja saabumisel või

---

<sup>10</sup> Varul, P., Kaljurand, A., Mailend, A., Pikamets, H., Tolstov, L. Äriühingu juhtorganid. Äriühingu juhtorganite liikmete õigused, kohustused ja vastutus. Tallinn 2005, lk 67.

<sup>11</sup> Bauer, J.-H., von Medem, A. Wettbewerbsverbote mit vertretungsberechtigten Organmitgliedern. – Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht 2011/19 (473), lk 2.

konkurentsikeelu ülesütlemisega. Saksamaa Liitvabariigis tekitab nt vaidlusi küsimus, kas konkurentsikeeld lõpeb automaatselt juhatuse liikme tagasikutsumisega või alles juhatuse liikme lepingu kehtivuse lõppemisega. Osaliselt on seal omaks võetud seisukoht, et ametikoha kaotus lõpetab konkurentsikeelu, kuid tulenevalt AktG-st peetakse õigeks ka arvamust, et konkurentsikeeld kestab edasi, kui juhatuse liige tasu edasi saab või hüvitatakse vähemalt pool tasust.

Erinevalt endisest juhatuse liikmest on seaduseandja äriseadustikus reguleerinud osaühingu endise osaniku suhtes lepingujärgse konkurentsikeelu reegleid. Analoogselt juhatuse liikmele ei või vastavalt ÄS §-le 95 osanik teiste osanike nõusolekuta konkureerida täisühinguga samal tegevusalal ega osaleda majandustegevust mõjutavana äriühingus, mis konkureerib täisühinguga samal tegevusalal. Kuid juhatuse liikmest erinev regulatsioon, endise omaniku suhtes rakendatav konkurentsikeelu säte tuleb sisse ÄS § 95 lg-s 2. Nimetatud sätte kohaselt võib ühingulepinguga ette näha tähtaja, mille jooksul konkurentsikeeld kehtib ühingu endise osaniku suhtes, kuid selline tähtaeg ei või olla pikem kui viis aastat, arvates osaniku ühingust lahkumisest või väljaarvamisest. Lõige 3 sätestab, et kui ühingulepinguga ei ole ette nähtud konkurentsikeeldu endise osaniku suhtes ja ühingu huvid seda nõuavad, võib kohus ühingu nõudel kehtestada konkurentsikeelu kuni viieks aastaks. Eelkirjeldatud äriseadustiku paragrahvist nähtub, et ka osaniku suhtes seaduses konkurentsikeelu osas sätestatud kindlad reeglid, kuid juhatuse liikme osas on jäetud need kehtestamata.

Juhul kui äriühingu ja juhatuse liikme vahel lepingujärgses konkurentsikeelus otsene kokkulepe puudub, on äriühingut kaitsvaid sätteid raskem leida. Sellised sätted võib leida esmajoones võlaõigusseadusest, konkurentsiseadusest ja karistusseadustikust.

Üheks võimaluseks võib pidada käsunduslepingule kohalduvat lepingujärgse saladuse hoidmise kohustuse klauslit. Tegemist on juhatuse liikme lepingujärgse tootmis- ja ärisaladuse hoidmise kohustusega, mida võib pidada üheks

konkurentsikeelu eesmärgiks. Näiteks on Riigikohtu tsiviilkolleegium leidnud, et ärisaladuse hoidmise kohustusele pärast juhatuse liikme ametiaja lõppemist on võimalik kohaldada VÕS § 625 lg-t 2, mille kohaselt säilib käsundisaajal pärast käsunduslepingu lõppemist muu hulgas ärisaladuse hoidmise kohustus ulatuses, mis on vajalik käsundiandja õigustatud huvide kaitseks.<sup>12</sup>

Täpsemalt sätestab juhatuse liikme lepingut puudutavast võlaõigusseaduse käsunduslepingut reguleeriva osa § 625 lg 1, et käsundisaaja peab käsundi täitmise ajal hoidma saladuses talle seoses käsundiga teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on käsundiandjal õigustatud huvi, eelkõige hoidma käsundiandja tootmis- või ärisaladust. Ärisaladuse mõistet äriseadustik ei määratle, küll aga sisaldub ärisaladuse definitsioon konkurentsiseaduses, mille kohaselt loetakse ärisaladuseks niisugust teavet ettevõtja äritegevuse kohta, mille avaldamine teistele isikutele võib selle ettevõtja huve kahjustada. Ärisaladuseks ei ole siiski eelnevatele tunnustele vastav avalikustamisele kuuluv või avalikustatud teave (KonkS § 63 lg 1).

Pärast käsunduslepingu lõppemist saladuse hoidmise kohustus ei lõpe.<sup>13</sup> VÕS § 625 lg-st 2 johtuvalt säilib pärast käsunduslepingu lõppemist käsundisaajal sama paragrahvi lõikes 1 nimetatud kohustus ulatuses, mis on vajalik käsundiandja õigustatud huvide kaitseks. Ühtlasi rõhutatakse RKTko 3-2-1-103-08 p-s 17, et juhatuse liikmele laieneb § 625 lg-st 2 tulenev kohustus ka pärast tema ametiaja lõppemist.

Seega ei reguleerita võlaõigusseaduse käsunduslepingu sätetes juhatuse liikme lepingujärgset konkurentsipiirangust kinnipidamise kohustust, kuid on olemas säte tootmis- ja ärisaladuste kaitsmiseks, mida võib pidada konkurentsipiirangu kehtestamise üheks eesmärgiks. Ka Saksamaal ei ole endisel juhatuse liikmel lubatud ärisaladusi ilma loata avaldada (vastavalt *GmbHG* § 85 ja *AktG* § 404). Siiski ei pruugi see säte piisavat kaitset endise juhatuse liikme konkureerimise vältimiseks äriühingule pakkuda.

---

<sup>12</sup> RKTko 3-2-1-103-08.

<sup>13</sup> Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M. Võlaõigusseadus III. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2009, lk 19.



Põhjendatuse alapunktis märgitud VÕS § 625 lg-s 2 ajalist piirangut ette ei näe ette ja kuivõrd tegemist on dispositiivse normiga, mis võimaldab saladuse hoidmise kohustuse kestuse kokku leppida lepingus. VÕS §-s 625 sätestatud normi eesmärgist tulevalt peab teise äriühingusse asunud juhatuse liige hoidma eelmises ettevõttes omandatud ärisaladust, kui teda sellest kohustusest ei vabastata. Vabastamine võib toimuda äriühingu vastava tahteavaldusega, kuid võib tuleneda ka juhatuse liikmega sõlmitud lepingust, mis võib näha ette ärisaladuse hoidmise ajalise kestuse. Juhatuse liikmel ei ole saladuse hoidmise kohustust, kui käsundisaajal on asjaolude avalikustamiseks käsundiandja luba või kui ta on avalikustamiseks kohustatud seadusest tulenevalt. Muuhulgas peaks ärisaladuse hoidmise kohustus lõppema hiljemalt siis kui äriühingu tegevus lõpeb, nt kustutamisel äriregistrist.

Riigikohtu tsiviilkolleegium on leidnud, et siiski ei tohiks tekkida olukorda, mil ärisaladuse hoidmise kohustus ei võimalda juhatuse liikmel pärast ametiaja lõppemist üldse samal tegevusalal tegutsemist jätkata.<sup>14</sup> Lisaks eelnevale leidis kohus, et vaidluste korral tuleb kindlaks määrata piir, mil juhatuse liige võib juhatuse liikmena saadud teadmisi ja kogemusi teises ettevõtluses ära kasutada ja anda oma saadud teadmisi edasi enda kaastöötajatele ning piiri tõmbamiseks tuleks võimalikult täpselt välja selgitada, mis on konkreetsetes äriühingus ärisaladus.<sup>15</sup> Ajalise piiri seadmisel on võimalik arvestada samuti ärisaladuse olemust, kuna suurem osa ärisaladustest kaotab ajas oma aktuaalsuse ja lakkab mingi aja pärast olema ärisaladus.

Lisaks juba loetletud õigusaktidele võib äriühingut kaitsvaid sätteid leida konkurentsiseadusest. Viimases sisalduvad sätted pakuvad äriühingule kaitset ühiskonnas mitteaktsepteeritud konkurentsi eest. Kõlvatu konkurentsi keelamise põhieesmärgiks on aga kindlustada, et äritegevus konkurentide vahel toimuks heade äritavade kohaselt<sup>16</sup>. Muuseas on keelu objektiks ka äriühingu

---

<sup>14</sup> RKTko 3-2-1-103-08, p 20.

<sup>15</sup> Samas.

<sup>16</sup> Kukrus, A. Konkurentsiseadus. Kommentaarid. TTÜ Kirjastus 2003. § 50, lk 124.

konfidentsiaalse teabe avaldamine, tema töötaja ärakasutamine ja muu heade äritavade vastane tegevus.

Riik tagab turul osalejate ausa konkurentsi reeglite abil, mis on koondatud konkurentsiseadusesse<sup>17</sup> mis suures osas võtab üle Euroopa Liidu õigusaktid. KonkS § 50 lg 1 järgi on konkurents kõlvatu, kui konkurendi teod on heade kommete ja tavadega vastuolus ja tema äritegevus ebaaus. Muu hulgas loeb konkurentsiseadus heade kommete ja tavadega ning ausa äritegevusega vastuolus olevaks konfidentsiaalse teabe kuritarvitamist, konkurendi töötaja või esindaja ärakasutamist. Lähtuvalt KonkS §-st 1 on KonkS § 50 üheks eesmärgiks konkurentsi kui turumajanduses eksisteeriva iseseisva väärtuse kaitsmine kõlvatu konkurentsi eest.<sup>18</sup> KonkS § 50 lg 2 kohaselt on kõlvatu konkurents keelatud. Kõlvatud konkurentsi tuvastamisel on võimalik kohtu kaudu nõuda välja kahjusid ja kõlvatu konkurentsi lõpetamist.

Konkurentsiseaduses sätestatud normide eesmärk on muuseas hoida ära konkurentsi kahjustava eesmärgi või tagajärjega ettevõtjatevaheline kokkulepe, selleks et vältida konkurentsi takistamist, piiramist või kahjustamist äritegevuses. Juhatuse liikme hilisem konkureerimine äriühinguga, millega ta eelnevalt seotud oli, enamasti seaduses kirjeldatud kahjustamise hulka ei kuulu. Seega võib äriühing konkurentsiseadusest leida kaitset juhatuse liikme heade kommetega ja tavadega ja ebaausa tegevuse eest, kuid tavalise äritegevuses rakenduva konkurentsi eest see siiski kaitset ei paku.

Üksnes kõige raskematel juhtudel näevad karistusseadustiku ja konkreetsed seadused ette karistusõigusliku vastutuse.<sup>19</sup> KarS §-ga 377 paragrahviga kaitstav õigushüve on äriühingu ja selle aktsionäride, osanike või liikmete huvid ärisaladuse hoidmiseks. Objekttiivne süükoosseis seisnebki siin ärisaladuse avaldamises või kasutamises. Käesoleva paragrahvi rakendusala võib jääda

---

<sup>17</sup> Truuväli, E.-J., Aaviksoo, B., Kask, O., Lehis, L., Madise, L., Madise, Ü., Merusk, K., Mälksoo, L., Narits, R., Olle, V., Pruks. Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Teine täiendatud väljaanne. Tallinn: Juura 2008, lk 16.

<sup>18</sup> RKTko 3-2-1-115-05, p 21.

<sup>19</sup> Sootak, J., Pikamäe, P. Karistusseadustik. Kommenteeritud väljaanne. 3 trükk. Tallinn: Juura 2009, lk 930.

väikeseks, kuna praktikas sõlmitakse ettevõtjate poolt ärisaladuse hoidmiseks kohustavad lepingud, mis näevad ette avaldamisega seotud kahjude hüvitamise kohustuse ning sellest tulenevalt hakatakse kahju sisse nõudma tsiviilkorras.<sup>20</sup>

Kokkuvõtvalt saab järeldada, et otsene äriühingut kaitsev seadusest tulenev regulatsioon kehtib juhatuse liikme lepingu ajal ja see on sätestatud äriseadustikus. Juhatuse liikme lepingu järgselt võib seadusest leida äriühingut kaitsvaid sätteid eelkõige võlaõigusseadusest, konkurentsiseadusest ja karistusseadustikust, kuid need ei pruugi otseselt vastata äriühingu vajadustele. Kõige tõenäolisemalt võib endise juhatuse liikme suhtes kaudselt lepingujärgse konkurentsikeelu säilimise eesmärki kandes kõne alla tulla VÕS § 625 lg 2 rakendamine, mille kohaselt juhatuse liikmel säilib lepingu järgselt saladuse (eelkõige tootmis- või ärisaladuse) hoidmise kohustus, mis on vajalik äriühingu õigustatud huvide kaitseks. Kuid ka nimetatud säte ei kanna endas kõiki äriühingu vajadusi ja võimalusi endise juhatuse liikme suhtes konkurentsikeelu säilimiseks.

Selleks, et äriühingut kaitsev ja viimase vajadustele vastav konkurentsikeeld kehtiks endise juhatuse liikme suhtes, tuleb konkurentsikeelus kokku leppida . Kehtestatavas konkurentsipiirangus on võimalik kokku leppida juba juhatuse liikme lepingu sõlmimisel, kuna hiljem võib selliste kokkulepete saavutamine raske olla. Ilma vastava kokkuleppeta on juhatuse liige lepingu järgselt vaba osutama ettevõttele konkurentsi, arvestades seejuures mõningaid seadusest tulenevaid piiranguid kahju tekitamise osas.

### ***1.3.Lepingujärgse konkurentsikeelu eesmärk ja aluspõhimõtted***

Eelmises alapeatükis selgitas autor, et seadusest tulenev konkurentsikeeld lõpeb juhatuse liikme ametiajaga ja pärast juhatuse liikme lepingu lõppemist äriühingut juhatuse liikme konkurentsikeelu vastu kaitsvad sätted võivad jääda ebapiisavaks. Seetõttu võib pidada mõistetavaks äriühingu huvi ennast endise juhatuse liikme edaspidise konkureeriva tegevuse ja seeläbi realiseeruvate majanduslike

---

<sup>20</sup> Samas, lk 931.

tagajärgede suhtes vastava lepingu abil kaitsta. Järgnevalt analüüsibki autor, mis võiks olla sellise lepingujärgse konkurentsikeelu eesmärgid ja aluspõhimõtted.

Lepingujärgse konkurentsikeelu kohaldamine juhatuse liikme suhtes võib osutuda vajalikuks kuna konkurentsikeeldu puudutav seadusest tulenev kaitse on äriühingul vaid juhatuse liikme lepingu kestel. Ent juhatuse liikme staatus pole igavene. Äriühingu ja juhatuse liikme vaheline leping võib lõppeda erinevatel põhjustel, muuhulgas võivad põhjusteks olla juhatuse liikme tagasikutsumine, tagasiastumine, äriühingu likvideerimine vms.

Olukorras kus äriühingu ja endise juhatuse liikme teed lähevad lahku võib endisest ettevõtte heaks töötanud juhtorgani liikmest saada ettevõtte jaoks soovimatult konkurent, kes omab äriühingu ärisaladustest põhjalikku ülevaadet (sh ettevõtte *know-how*, finantsteave, klientide nimekiri, turundusplaanid, müügistrateegia, tarneallikad, tootmissaladused ja –protsessid). Lepingujärgse konkurentsikeelu kehtestamise kaudu saab ära hoida, et juhatuse liige oma teadmised või kogu äriühingu kompetentsi eelmisest äriühingust uude konkureerivasse (isiklikku või võõrasse) äriühingusse üle viib. Konkurentsikeelu võib kehtestada ettevõtte tegevusvaldkonnas või ka valdkondades, milles planeeritakse tegevust alustada. Täpsemalt tuleb piirangutest juttu ptk-s nr 2.

Kuna juhatuse liikmed haldavad enamasti kogu ettevõttes olevat informatsiooni, siis võib endise juhatuse liikme poolt tekitatav kahju äriühingule eeldatavalt olla tunduvalt suurem kui ükskõik missuguse töötaja poolt tekitatav äriühingule kahju. Ühtlasi on selle kokkuleppe kaugemaks eesmärgiks lihtsustada kahju hüvitamise nõudmist konkurentsikeeldu rikkunud poolelt, kuna ilma vastava kokkulepeteta võib kahju sissenõudmine konkurentsi osutuvalt endiselt juhatuse liikmelt keeruliseks või üldse võimatuks osutuda. Nimetatud eesmärgi saavutamise eeldab siiski konkurentsikeelu ja keelust mitte kinnipidamise tagajärgede täpset kirjeldamist.

Kahju hüvitamise teeb kirjalik kokkulepe äriühingu lihtsamaks eelkõige keelu rikkumise sanktsioneerimise läbi leppetrahvi rakendamise. Seda põhjusel, et konkurentsikeelust tuleneva kahjuhüvitamisenõude on vajalik tõestada tekkinud

kahju kausaalsust, mis võib praktikas üsna keeruliseks osutuda.<sup>21</sup> Seega on soovitatav lepingus kirja panna rikkumise puhul rakenduv leppetrahv, mis on ainus mõjus ja kõige kergemini maksmapandav sanktsioonivahend, kuna tegelikke kahjusid on keeruline ja aeganõudev selgitada. Vastavad üldpõhimõtted sätestab VÕS § 158 jj.

Leppetrahvi määramisel peab arvestama, et selle üheks eesmärgiks on ennetada juhatuse liikme poolset konkurentsikeelu rikkumist ja teisalt võib liiga kõrge leppetrahvi suurus viia selleni, et kohus vähendab seda tulenevalt vastuolust heade kommetega mõistliku määrani. Sanktsioonide valikul tuleb jälgida, et leppetrahvi kehtestamine ja konkurentsikeelu rikkumise lõpetamise nõue oleksid määratud samale ajale.

Kokkuvõtteks toob autor välja, et kuna seadusest tulenevate konkurentsisätetega on äriühing kaitstud eelkõige juhatuse liikme ametiaja jooksul, siis pärast juhatuse liikme ametiaega rakenduva konkurentsikeelu eesmärk on kaitsta majandustegevuses siseringile teadaolevat teavet ja omandatud informatsiooni ning ära hoida selle rakendamist või levitamist mujal ka edaspidi. Endise juhatuse liikmega lepingujärgse konkurentsikeelu kokkuleppe olulisemateks eesmärkideks on ennetada juhatuse liikme konkureerimine äriühinguga pärast juhatuse liikme lepingu lõppemist ja juhul kui viimane konkurentsipiirangust kinni ei pea, siis lihtsustab selline kokkulepe äriühingule tekitatava kahju väljanõudmist.

Seega tuleneb konkurentsikeelu seadmise initsiatiiv kahtlemata äriühingult. Juhatuse liikme jaoks aga piirab taoline keeld aga tulevikus uute sobivate väljakutsete valikuid, eeltoodust tulenevalt analüüsib autor järgmises alapeatükis kas sellise keelu rakendamisel võiks tegemist olla juhatuse liikme põhiõiguste riivega.

---

<sup>21</sup> Vt Sudhoff, H., Reichert, J., Breittelf, A., Düll, A., Eberhard, M., Ihrig, H.-C., Jäger, A., Liebscher, T., Salger, M., Schlitt, M. GmbH & Co. KG. 6, überarbeitete Auflage. Verlag C. H. Beck 2005, äärenr 90.

#### ***1.4. Lepingujärgne konkurentsikeeld kui põhiõiguste piirang***

Kui eelnevas alapeatükis hinnati lepingujärgse konkurentsikeelu eesmäärke eelkõige äriühingu huvidest johtuvalt, siis käesolevas töö osas on vaatluse all juhatuse liikme huvid ja õigused. Ühtlasi kätkeb antud töö osa endas poolte põhiõigustest tulenevaid õiguseid ja kohustusi.

Võib eeldada, et käsunduslepingulisest suhtest väljaastunud juhatuse liikme sooviks võiks olla edasine vaba erialane teostus ning seeläbi eelnevalt omandatud teadmiste ja kogemuste realiseerimine. Ühtlasi võib juhatuse liikme huviks olla ka vajaduse tekkides oma varasemat lepingupartnerit konkurentsisis edestada. Sellisel lepingujärgsel konkurentsikeelul võivad juhatuse liikme jaoks olla tõsised tagajärjed, kuna praktiliselt keelatakse tal ametiaja järgselt omandatud erialal tegutseda. Eeltoodust johtuvalt võib lepingujärgne konkurentsikeeld rikkuda juhatuse liikme põhiõigusi. Kohasteks põhiseadusest tulenevateks paragrahvideks võiks siinkohal olla PS § 19 – õigus vabale eneseteostusele, § 29 – õigus valida elukutset ja § 31 – õigus ettevõtlusvabadusele. Kõikidest nimetatud põhiõigustest täpsemalt alljärgnevalt.

Esimese kohase põhiseadusest tuleneva õigusena sai nimetatud õigust vabale eneseteostusele. Olgugi, et § 19 lg 1 tõdeb lakooniliselt, et „igaühel on õigus vabale eneseteostusele“, on tegemist põhiseaduse teise peatüki keskse sättega mitmes mõttes: sellest tuleneb nii üldine vabaduspõhiõigus kui ka üldine isiksusõigus.<sup>22</sup> Nimetatud paragrahviga on tagatud igaühe õigus teha ja tegemata jätta mida iganes. Igaüks kommenteeritava paragrahvi mõttes on kahtlemata iga füüsiline isik, kes on põhiseaduse kaitseväljas.<sup>23</sup> Igaüks hõlmab tõepoolest igaühte, niivõrd ja niikaua, kuni põhiseadus ja seadus pole selles teinud subjektilist piirangut, mis on vajalik demokraatlikus ühiskonnas.<sup>24</sup> Põhiseaduse §-l 19 lg 1 on praktiline tähtsus ainult neil juhtudel, kui mõne spetsiaalse vabadusõiguse kaitseala ei ole riivatud.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Truuväli jt, § 19, äärenr 1.

<sup>23</sup> Maruste, R. Konstitutsionalism ning põhiõiguste ja –vabaduste kaitse. Tallinn: Juura 2004, lk 347.

<sup>24</sup> Samas.

<sup>25</sup> Eesti Vabariigi Põhiseaduse Ekspertiisikomisjoni lõpparuanne. Põhiseaduse 2. peatükk “Põhiõigused, vabadused ja kohustused” (järg.).

Õigus vabale eneseteostusele on isiksuse arengu, tema enesemääratlemise ning (inim)väärikuse väljakujunemise eelduseks ja tingimuseks.<sup>26</sup> See on vabadus ise otsustada, mida teha või mida tegemata jätta ning kuidas oma elu kujundada ja ennast teostada.<sup>27</sup> Samas lasub jällegi igaühel, kes kasutab oma õigusi ja vabadusi ning täidab kohustusi, kohustus austada ja arvestada teiste inimeste õiguste ja vabadustega ning järgida seadust. PS § 19 lg-st 1 tulenevalt võib üldist vabadusõigust piirata, kuid riive peab olema formaalselt ja materiaalselt põhiseadusega kooskõlas. Siinjuures tuleb arvesse võtta riive proportsionaalsust ja mõõdukust. Seega kui äriühing endise juhatuse liikme õigusi ja vabadusi ei asuta ning nendega ei arvesta, siis võib sellele järgneda sõltuvalt riive olemusest eraõiguslik vaidlus.

Järgmisena võib lepingujärgne konkurentsikeeld riivata PS §-st 29 tulenevat õigust. PS § 29 lg 1 sätestab, et Eesti kodanikul õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Kui seadus ei sätesta teisiti, siis on see õigus võrdselt Eesti kodanikuga ka Eestis viibival välisriigi kodanikul ja kodakondsuseta isikul. Siinkohal on erandiks mõningad avaliku sektori töökohad. PS § 29 lg 1 puhul on tegemist ühe fundamentaalsema põhiõigusega. Läbi õiguse töötada vabalt valitud tegevusalal, on igal indiviidil võimalik realiseerida oma isiksust, mis omakorda on jällegi vaba eneseteostuse realiseerimise üks vorme. Eeltoodule lisaks ei saa üle ega ümber faktist, et tänu enda realiseerimise valitud elukutsel on võimalik saada sissetulekut ja omandada ühiskonnas sotsiaalset staatust. Seega on sätte eesmärgiks ka kaitsta igaüht selle eest, et teda ei sunnitaks valima soovimatut elukutset, asuma soovimatule tegevusalale või töökohale. Nimetatud paragrahvi kohaselt võib seadus võib sätestada selle õiguse kasutamise tingimused ja korra.

Õigus valida elukutset ei ole ainult Eesti põhiseaduses sisalduv õigus, vaid see leiab kajastamist ka Saksamaa põhiõiguse artiklis 12. Pidades silmas põhiõiguste tähtsust, siis tulenevalt Saksamaa Liitvabariigi põhiseaduses nimetatud artiklist, siis saavad lepingujärgsed konkurentsikeelud olla lubatud ainult teatud juhtudel. Selliseks kehtivuse eelduseks saaks näiteks lugeda äriühingu põhjendatud huvi esinemise korral, keelu piiritlemisel koha, aja ja eseme suhtes.

---

<sup>26</sup> Maruste, lk 347.

<sup>27</sup> Samas.

Tööga seotud õigused on leidnud laialdast rahvusvahelist kaitset. Õigus vabalt valida tegevusala ja elukutset ning töökohta valida sarnaneb Euroopa Sotsiaalharta<sup>28</sup> art 1 lg 2 sätestatuga, mille järgi on riik kohustatud „kaitsma tõhusalt töötajate õigust teenida endale elatist vabalt valitud kutsealal“. Tegevusala, elukutse ning töökohta valik kaitseb nii erasektoris kui avalikus sektoris töötamist kui ka elukutsed, mis on seotud ettevõtlusega. Ettevõtluse ning tegevusala ja elukutse vaba valiku õigus on samase kaitsealaga. Seejuures on oluline välja tuua, et leiab kaitset nii positiivne kui ka negatiivne vaba valik, samuti esmakordne valik kui ka valiku muutumine.

Kolmandaks, tagab PS § 31 Eesti kodanikele õiguse tegelda ettevõtlusega. Ettevõtlusvabadus on kõigi ja igaühe õigus. Ettevõtlusvabaduse realiseerimine eeldab riigi toetamiskohustust. Muuhulgas paneb nimetatud paragrahv riigile kohustuseks tagada õiguslik keskkond vaba turu toimimiseks. Õigus tegeleda ettevõtlusega ehk ettevõtlusvabadus on seotud ja kattub osaliselt § 29 sätestatud õigusega valida tegevusala ja elukutset.<sup>29</sup> Samuti on säte tihedalt seotud § 19 lõikes 1 sisalduva üldise vaba eneseteostuse õigusega, olles selle õiguse üheks avalduseks. Sarnaselt eelnevalt kirjeldatud PS § 29 lg-le 1, on ka PS § 31 kohaselt, see õigus võrdselt Eesti kodanikega ka Eestis viibivatel välisriikide kodanikel ja kodakondsuseta isikutel, juhul kui seadus ei sätesta teisiti.

Ettevõtlus on tegevus, mille eesmärk on üldjuhul tulu saamine kauba tootmisest, müümisest, teenuste osutamisest, vara realiseerimist jne.<sup>30</sup> Riigikohus on võtnud ettevõtlusvabaduses avara hoiaku ja leidnud, et ettevõtlusvabadust riivab iga abinõu, mis takistab või kahjustab mõnd ettevõtlusega seotud tegevust või kõrvaldab selle.<sup>31</sup> Ettevõtlusvabaduse esemeline kaitseala hõlmab kõiki tegevusalasid ja elukutseid, mille puhul isik pakub enda nimel kaupu või teenuseid.<sup>32</sup> Ühtlasi kuulub ettevõtlusvabaduse kaitsealasse isiku iseseisev

---

<sup>28</sup> Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta, art 1.

<sup>29</sup> Truuväli jt, lk 321.

<sup>30</sup> Samas.

<sup>31</sup> RKPJKo 3-4-1-6-00, p 10; RKPJKo 3-4-1-1-02, p 18.

<sup>32</sup> RKPJKo 3-4-1-6-00, p 10.



majandustegevus, mille põhisisuks on majanduslike ressursside koordineerimine ja selleks vajaliku majandusorganisatsiooni kujundamine.<sup>33</sup>

Seadus võib sätestada selle õiguse kasutamise tingimused ja korra (PS § 31 II lause). Ettevõtlusvabaduse piiranguteks PS § 31 mõttes on ka piirangud isiku tegevuseks, mille eesmärk on üldjuhul tulu saamine kauba tootmise, müümise, teenuse osutamise, vara realiseerimisega jne.<sup>34</sup> Ettevõtlusvabaduse piirang peab olema mõistlik, see peab johtuma teiste isikute õiguste ja vabaduste kaitse vajadusest, avalikust huvist, olema kaalukas ja õiguspärane.

Õigusi ja vabadusi tohib piirata ainult kooskõlas põhiseadusega (PS § 11). Need piirangud peavad olema demokraatlikus ühiskonnas vajalikud ega tohi moonutada piiratavate õiguste ja vabaduste olemust. PS § 11 kohaselt on kolm eeldust, millele põhiõiguse riive peab vastama. Esiteks peab riive olema põhiseadusega kooskõlas, teiseks peab piirang olema demokraatlikus ühiskonnas vajalik ja kolmandaks ei tohi riive moonutada piiravate õiguste ja vabaduste olemust.

Kuigi tsiviilõiguse privaatautonomia põhimõtte kohaselt alluvad nii lepingud üldiselt, samuti ka magistritöös analüüsitav lepingujärgse konkurentsikeelu kokkulepe, lepinguliste võlasuhete regulatsioonile, mille aluseks on lepinguvabaduse põhimõte. Siiski ei tohiks sellised kokkuleppeid rikkuda isiku põhiõigusi. Igas õigussüsteemis ja konkreetses õiguskorras peab olema mehhanism, mille kaudu kõrvaldada lepinguvabaduse printsiibi kui üldprintsiibi puudusi ja nõrkusi, et tagada õiglus lepingulistes suhetes.<sup>35</sup>

Tsiviilkohus on samuti põhiõiguste ja -vabaduste kaitse kohustusega seotud ning kõneks olev norm sätestab ka õiguste ja vabaduste horisontaalse kaitse võimaluse.<sup>36</sup> Erasikul on põhiõigustest tulenev subjektiivne õigus, et riik tsiviilkohtumõistmises vajalikul määral tema põhiõigustega arvestaks.<sup>37</sup>

---

<sup>33</sup> Mitt, A. Ettevõtlusvabaduse õiguslik olemus. – *Juridica* 2006/VI, lk 387.

<sup>34</sup> RKPJKo 3-4-1-1-99.

<sup>35</sup> Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M. *Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne*. Tallinn: Juura 2006, lk 36-37.

<sup>36</sup> Maruste, lk 347.

<sup>37</sup> Truuväli jt, § 19, äärenr 5.2.

Samuti on Riigikohus korduvalt sedastanud, et õigusnormi tuleb tõlgendada põhiseaduspäraselt ja erinevate tõlgendusvõimaluste puhul tuleb eelistada põhiseadusega kooskõlas olevat tõlgendust neile tõlgendustele, mis põhiseadusega kooskõlas ei ole.<sup>38</sup> Ühtlasi kuulub eelistamisele tõlgendus, millega oleks tagatud erinevate põhiseaduslike väärtuste kõige suurem kaitse.<sup>39</sup>

Põhiseadusest tulenevate õiguste ja kohustustega tuleb arvestada ka eraõiguslikes suhetes.<sup>40</sup> Põhiseaduse vahetut mõju eraõiguslikele suhtele saab Eesti õiguses jaatada, tunnistades seejuures põhiõiguste kaudset mõju protsessuaalse realiseerimise mõttes, sest adressaadiks on tsiviilkohus, kes lahendab eraõiguslikku vaidlust.<sup>41</sup> Eelkirjeldatud kohtupraktikast tulenevalt on aktsepteeritud põhiõiguste ja kohustuste horisontaalne kaitse. Horisontaalse toime ehk kolmikmõju (sks *Drittwirkung*)–tuleneb sellest, et vastupidi traditsioonilisele põhiõiguste kohaldatavusele vertikaalses suhtes isik–riik kehtivad need horisontaalselt, eraisikute vahel.

Põhimõtteliselt saavad põhiõigused kolmikmõju avaldada kõikides eraõiguse valdkondades, kuid teatud valdkondadele on see rohkem omane kui teistele. Saksa kohtupraktikas on nt kolmikmõju eelkõige analüüsitud kõlvatu konkurentsi ja lepinguliste konkurentsikeeldudega seotud vaidluste lahendamisel. Nt Saksamaa kohtupraktikast johtuvalt saab tähtajatu konkurentsipiirangu heade kommete vastasust hinnata tulenevalt GG art 12 hinnangust.<sup>42</sup> Eesti õiguskorras võib põhiõiguste kolmikmõju kõne alla tulla eelkõige näiteks heade kommete vastasuse (TsÜS § 86) ja tehingu tühisuse aluste tuvastamisel (TsÜS § 87).

Põhiõigused ei kujuta endast mitte üksnes norme, vaid ka väärtusi, mis asuvad väärtuste hierarhia tipus ning avaldavad seega mõju kogu õiguskorrale, sealhulgas ka eraõigusele.<sup>43</sup> Põhiõiguste kolmikmõju arengut on seletatud põhiseaduslike

<sup>38</sup> Vt RKKKo 3-1-1-100-10, p 11; RKHKo 3-3-1-89-09, p 9; RKPJKo 3-4-1-1-09, p 19; RKHKo 3-3-1-29-07, p 12; RKÜKo 3-3-1-101-06, p 32; RKÜKo 3-2-1-73-04, p 36.

<sup>39</sup> Vt samas.

<sup>40</sup> Kull, I., Käerdi, M., Kõve, V. Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn: Juura 2004, lk 53.

<sup>41</sup> Nt RKTko-d 3-2-1-147-03, 3-2-1-1-04, 3-2-1-111-96, 3-2-1-70-97, 3-2-1-123-97.

<sup>42</sup> Vt Säcker, F. J. Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Band 1. Allgemeiner Teil, §§ 1-240. 6 Auflage. Verlag C. H. Beck München 2012, lk 1461.

<sup>43</sup> Vt Šipilov, V. Põhiõiguste kolmikmõju ja Euroopa Liidu õiguse horisontaalne kohaldatavus. Magistritöö. Tartu Ülikool 2010, lk 12.

väärtuste tähtsuse kasvuga ajas. Sisuliselt on see argument metodoloogiline, sest väärtusi saab kasutada eelkõige õigusnormide tõlgendamisel.<sup>44</sup>

Johtuvalt PS §-st 14 on riik kohustatud tagama isikute õigused ja vabadused. Seejuures ei tähenda õiguste ja vabaduste tagamine üksnes seda, et riik hoidub põhiõigustesse sekkumast. Tulenevalt PS §-st 14 on riigil kohustus luua põhiõiguste kaitseks kohased menetlused ja nii peab näiteks olema kohtu- kui ka haldusmenetlus õiglane. Muuhulgas tähendab see, et riik peab kehtestama menetluse, mis tagaks isiku õiguste tõhusa kaitse.<sup>45</sup>

PS § 19 lg 2 kohaselt peab igaüks oma õiguste ja vabaduste kasutamisel ning kohustuste täitmisel austama ja arvestama teiste inimeste õigusi ja vabadusi ning järgima seadust. Seega sisaldub selles lauses nii üldine teiste inimeste õiguste ja kohustuste austamise ja arvestamise kohustus kui ka üldine kohustus järgida seadust. Selles mõttes võib öelda, et kolmikmõju põhiseaduse § 19 lõike 2 tähenduses on privaatautonomia idee teine pool, sest vabadusele kui õigusele peab alati vastama teiste isikute kohustus seda järgida.<sup>46</sup> Lepingu tühisus ei tulene aga mitte ainult põhiseaduse vastava sätte rikkumisest, vaid eelkõige selle kokkuleppe vastuolust heade kommetega, võttes arvesse põhiseaduslikku väärtussüsteemi.<sup>47</sup>

Käesolevas alapeatüki sisu kokku võttes võib lepingujärgne konkurentsikeeld rikkuda juhatuse liikme põhiõigusi. Kohasteks põhiseadusest tulenevateks paragrahvideks võiks siinkohal olla PS § 19 – õigus vabale eneseteostusele, § 29 – õigus valida elukutset ja § 31 – õigus ettevõtlusvabadusele. Kuna põhiõigustel on eraõiguslikes suhetes nn kolmikmõju ja selle realiseerimine juhatuse liikme lepingujärgse konkurentsikeelu puhul toimub eelkõige läbi tsiviilseadustiku üldosa seaduse sätestatud heade kommete klausli.

Eeltoodust tulenevalt võib selline põhiõiguste rikkumine konkurentsipiirangu kehtestamisel tuua kaasa tehingu vastuolu heade kommetega ja seega tühisuse

---

<sup>44</sup> R. Narits. Eesti õiguskord ja väärtusjurisprudents. – Juridica 1998/I, lk 5.

<sup>45</sup> Vt RKPSKo 3-4-1-4-03, p 16.

<sup>46</sup> Truuväli jt, lk 201.

<sup>47</sup> Kull jt, lk 53.

TsÜS § 87 mõttes. Edasi analüüsib autor järgmises ning ühtlasi ka töö viimases peatükis kas ja millal võiks endise juhatuse liikme suhtes kohaldatav lepingujärgne konkurentsikeeld viia vastava kokkuleppe heade kommete vastasuseni ja tühisuseni.

---

## **2. KONKURENTSIKEELU KEHTIVUSE EELDUSED JA TÜHISUSE ALUSED**

### ***2.1 Üldpõhimõtted***

Tsiviilõigust iseloomustab privaatautonomia põhimõte, mis eelkõige väljendub lepinguvabaduses, ehk siis isiku vabaduses valida, kellega, millist liiki ning millistel tingimustel tehinguid teha. Nagu eelmises peatükis selgus, siis selline vabadus ei saa olla absoluutne.

Magistritöö teine peatükk pühendub lepingujärgse konkurentsikeelu tühisuse aluste ja tehingu vastuolu heade kommetega põhjuste tuvastamisele. Edasi viib õiguslik võrdlev analüüs konkurentsikeelu lubatavuse kontrollini ning hinnatakse mõistliku konkurentsikeelu piirangu kriteeriumeid aja, territooriumi ja valdkonna suhtes. Peatüki lõpetab analüüs piirangu eest makstava kompensatsiooni suurusest ja vajalikkusest.

Endise juhatuse liikme jaoks omab märkimisväärset tähtsust küsimus, et missuguses olukorras ja ulatuses on äriühingul õigus piirata töötamist teise äriühingu jaoks. Samatähtis on see küsimus ka äriühingu seisukohast, kuna viimane omab õigustatud huvi, et konkurentsikeeldu rakendatakse vastavalt äriühingu huvidele, soovitud ulatuses ning see kokkulepe kehtiks. Käesoleva peatüki eesmärgiks on välja tuua ning analüüsida konkurentsi kehtivuste eeldused ja tühisuse alused.

Tühisuse aluste väljatoomine on oluline, kuna tühine tehing ei oma algusest peale õiguslikke tagajärgi (TsÜS § 84 lg 1), tühisest tehingust ei teki pooltele õigusi ja kohustusi. Tehing, mis on vastuolus heade kommetega, on puudustega. Siiski ei too tehingu ühe osa tühisus kaasa teiste osade tühisust, kui tehing on osadeks jagatav ja võib eeldada, et tehing oleks tehtud ka tühise osata (TsÜS § 85). Ka Saksamaal on tsiviilseadustikus olemas sarnane säte, mis ütleb, et kui osa tehingust on tühine, siis on terve tehing tühine, kui ei tule eeldada, et tehing oleks tehtud ka ilma tühise osata (*BGB* §-st 139). Seega üldjuhul jätab tühine konkurentsikeelu

klausel käsunduslepingu tervikuna püsima, seda põhjusel, et enamasti oleks juhatuse liige sõlminud käsunduslepingu ka ilma nimetatud piirangu sätteta.

Eelmises peatükis selgus et, juhatuse liikmeks oleku ajal kehtivad mitmed seadusest tulenevad keelud ja kohustused, mis sätestavad konkurentsikeelu ja vastutuse rikkumise korral, kuid juhatuse liikme lepingujärgset konkurentsikeelu kehtestamise reegleid seaduses kirjas ei ole ning ka Riigikohtu praktika on selles küsimuses kesine. Kuna äriseadustik näeb ette konkurentsikeelu juhatuse liikme volituste kehtivuse ajal ja ei reguleeri antud keelu rakendamist äriühingust lahkuva juhtorgani suhtes, peab äriühing oma majandushuvide või ärisaladuste kaitseks sõlmima kokkuleppeid juhtorgani liikmete töölt lahkumise reguleerimiseks.

Tehingute tegemisel juhatuse liikmega küll eeldatakse, et tegemist on võrdsete lepingupartneritega, kuid alati ei pruugi see nii olla. See kõik võib viia eksliku arvamuseni, et juhatuse liikme suhtes ei kehti lepingujärgse konkurentsikeelu rakendamisel piirangud. Tihti ei erine juhatuse liige ei erine niivõrd palju töölepingu alusel töötavast tippspetsialistist või direktorist, et peaks hüvitist saamata võtma enda jaoks põhiõiguseid piiravaid liigselt ahistavaid lepingujärgseid kohustusi.

Mõnes mõttes võib tunduda hea, et seadustega ei ole äriühingu ja juhatuse liikme vahelist suhet ülereguleeritud. Kuid teisalt tekitab selline „vabadus“ palju küsitavusi konkurentsikeelu kehtivuse osas ning seega võib halvasti sõnastatud konkurentsi piirangu sätestamine minna äriühingule kalliks maksma. Näiteks on Riigikohus on pidanud mõnikord konfidentsiaalsuslepingut üldsõnaliseks, mille põhjalt ei ole olnud võimalik veenduda, millist kolmandatele isikutele kättesaamatut teavet endine juhtorgani liige kasutas ja äriühing ei ole määratlenud, milline tema juhtorganite liikmetele kättesaadav teave on tema ärisaladus.<sup>48</sup> Kuna kohtupraktika antud valdkonnas puudub, siis ei ole hetkel piisavalt selge missuguse piirangu kehtestamine on lubatud. Ühtlasi sõlmitakse juhtorgani liikme lepingud mitmeteks aastateks ning hiljem võivad lepingu sätted äriühingu õiguste kaitsel ebapiisavaks või sootuks tühiseks osutuda.

---

<sup>48</sup> Vt RKTko 3-2-1-115-05, p 22

Samal ajal kui Eestis ei ole endise juhatuse liikme puhul välja kujunenud kindlat tava, missugused on lepingujärgse konkurentsikeelu kehtivuse alused, siis Saksamaa Liitvabariigis on kohtupraktikast tulenevalt välja kujunenud selged reeglid, kuid nendest täpsemalt käesoleva peatüki järgnevates alapeatükkides.

## ***2.2. Lepingujärgse konkurentsikeelu tühisuse alused***

Nii nagu eelmises peatükis selgus, ei ole Eesti õigusruumis juhatuse liikme lepingujärgse konkurentsikeelu tühisuse aluseid seaduses kirjeldatud. Seega peab lepingujärgses konkurentsikeelus juhatuse liikmega kokku leppima ja see eeldab lepingut. Lepingu sisu määramise vabadust piirab eelkõige kehtiva tsiviilseadustiku üldosa seaduse sätetest tulenev kohustus järgida lepingutes häid kombeid ja põhiseaduslikku korda.<sup>49</sup> Käesolevas alapeatükis analüüsib töö autor kas endise juhatuse liikmega sõlmitud konkurentsikeeld võib osutada tühiseks ja mis selle põhjused võiksid olla.

Siinkohal on Saksamaa kohtupraktikast johtuvalt olulised kaks asjaolu. Esiteks sõltuvad Saksamaa Liitvabariigis kehtiva kohtupraktika kohaselt lepingujärgse konkurentsikeelu õiguslikud piirid sellest, kas juhatuse liiget võib pidada töötajaks.<sup>50</sup> Teise võimalusena võib Liidu Ülemkohtu praktika kohaselt lepingujärgne konkurentsikeeld muutuda tühiseks heade kommetega vastuolu tõttu.

Juhul juhatuse liiget võib pidada töötajaks, siis kohalduvad *HGB* §§ 74 jj sätted. Ka Eestis on selline olukord võimalik tulenevalt TLS § 1 lg- st, mille kohaselt teeb töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile.

Kuid nagu eelmistes peatükkides tõdetud, ei saa siiski enamasti töölepingu seadusest vastavaid sätteid juhatuse liikme lepingule kohaldada. Sarnaselt Eestiga

---

<sup>49</sup> Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2010, lk 37.

<sup>50</sup> Baumann, T. Der Anstellungsvertrag des Geschäftsführer.- Praxishandbuch der GmbH-Geschäftsführung, 2011, äärenr 15.

on ka Saksamaa Liitvabariigis on prevaleerivaks seisukohaks, et juhatuse liikmed ei ole töötajad ja Liidu Ülemkohus ei ole seetõttu juhatuse liikmete puhul nimetatud Saksa kaubandusseadustikust tulenevaid sätteid kohaldanud. Liidu Ülemkohus on järjepidevalt väljendanud seisukohta, et *HGB* §§-dest 74 jj tulenev tööõiguslik kaitse ei kuulu tavaliselt *GmbH* juhatuse liikme suhtes kohaldamisele (nagu nt. *BGH* 4. 03.2002 - II ZR 77/00, 28.04 2008 - II ZR 11/07). Vastav seisukoht on selgelt väljendatud Eesti puhul TLS § 1 lg 5. Vaatamata eeltoodule on Liidu Ülemkohus seisukohal, et juhatuse liikme suhtes ei saa lepingujärgses konkurentsikeelus kokku leppida ilma piirideta.<sup>51</sup>

Teise võimalusena võiks lepingujärgne konkurentsikeeld muutuda tühiseks heade kommetega vastuolu tõttu. Jurisdiktsiooni kohaselt kohaldatakse siinkohal Saksamaa Liitvabariigi tsiviilseadustiku heade kommete (*BGB* § 138) sätet, millele hinnangu andmiseks kasutatakse põhiseadusest (*GG* § 2 ja 12, vastavalt õigus isiku vabale eneseteostusele ja elukutsevalikule) tulenevaid väärtuseid tsiviilõiguses.<sup>52</sup> Siiski on Liidu Ülemkohus mitmetes otsustes leidnud, et enamasti juhatuse liikme suhtes Saksa kaubandusseadustiku kaubandustöötajatele mõeldud sätetes ettenähtud kitsendused kohaldamisele ei tule<sup>53</sup>, kuid heade kommetega kooskõla hindamiseks kasutatakse võrdluseks just neid sätteid.

Eesti õigusaktidest leiab Saksamaa *BGB* §-le 138 sarnase sätte TsÜS 86 lg-st 1. Sätte eesmärk on tagada, et tehingud, mis ei ole küll vastuolus seadusest tulenevate keeldudega, ei saaks siiski kehtida, kui nad on vastuolus heade kommete või avaliku korraga.<sup>54</sup> Selge on see, et heade kommetega vastane tehing ei saa olla ühiskondlikult aktsepteeritav ja õiguskorras kehtida, kuid keerulisem on teada täpselt, mis on võiksid olla kõik need tehingud, mis on vastuolus heade kommetega ja kas ebamõistlik konkurentsikeeld võiks olla üks sellistest.

Selleks, et liiga laiaulatusliku konkurentsikeelu kohaldamisel jääks kehtima minimaalne konkurentsikeeld, soovitatakse Saksamaal lepingusse sisse kirjutada

---

<sup>51</sup> Samas.

<sup>52</sup> Vt Baumann, äärenr 15.

<sup>53</sup> *BGH* 28. 4. 2008 - II ZR 11/07, OLG Bremen.

<sup>54</sup> Varul jt 2010, § 86, äärenr 1.



n.ö. salvatori klausel.<sup>55</sup> Tuntud ka kui salvatoriuse klausel (lad k) tähendab sätet, mis kirjeldab, millised õiguslikud tagajärjed on olukorras kui mõni lepingu säte peaks tühiseks osutuma. Klausli mõte on hoida osaliselt tühist lepingut, nii palju kui võimalik jõus.

Eeltoodut kokku võttes võiks öelda, et konkurentsikeelus ei saa kokku leppida ilma piiranguteta. Saksamaa Liitvabariigis on kohtud erinevaid konkurentsikeeluklausleid nende ebamõistlike piirangute tõttu järjepidevalt tühiseks tunnistanud, tuleb konkurentsikeelu sätete koostamisel ettevaatlik olla. Eelkõige võivad sellise kokkuleppe muuta tühiseks vastuolu heade kommetega.

### ***2.3. Vastuolu heade kommetega***

Seaduseandja ei saa sätestada keelunorme kõikide mõeldavate juhtumite tarvis, kuid teiselt poolt peab ta hoolitsema teatud moraalinõuetest kinnipidamise eest tehingute käibes.<sup>56</sup> Sellist eesmärki kannab muuhulgas TsÜS § 86 lg 1, mille kohaselt, et heade kommetega vastuolus tehing on tühine.

TsÜS § 86 lg 1 sätestab, et heade kommete või avaliku korraga vastuolus olev tehing on tühine. Lõige 2 täpsustab, millal võib muuhulgas heade kommete vastasusega tegemist olla. Näiteks tuuakse selles välja, et tehing on heade kommetega vastuolus muu hulgas, kui pool teab või peab teadma tehingu tegemise ajal, et teine pool teeb tehingu tulenevalt oma erakorralisest vajadusest, sõltuvussuhtest, kogenematusel või muust sellisest asjaolust ja kui: tehing on tehtud teise poole jaoks äärmiselt ebasoodsatel tingimustel või pooltele tulenevate vastastikuste kohustuste väärtus on heade kommete vastaselt tasakaalust väljas. TsÜS § 86 lg 3 lisab, et juhul kui pooltele tulenevate vastastikuste kohustuste väärtus on heade kommete vastaselt tasakaalust väljas, siis eeldatakse, et pool teadis või pidi teadma teise poole erakorralisest vajadusest, sõltuvussuhtest, kogenematusel või muudest sellistest asjaoludest.

---

<sup>55</sup> Vt samas.

<sup>56</sup> Köhler, lk 199.

Sarnase sõnastusega paragrahv leidub ka TsÜS-i allikaks olevas BGB-s, kuid mõningase erinevusega. BGB § 138 lg 1 sätestab, et heade kommete vastane tehing on tühine ja paragrahvi lg 2 annab täiendavad juhised mille kohaselt on eelkõige tühine tehing, millega keegi kasutades ära teise sundolukorda, kogenematust, otsustusvõime puudumist või olulist tahtenõrkust, laseb endale või kolmandale isikule soorituse eest lubada või tagada varalisi eeliseid, mis on sooritusega võrreldes silmatorkavalt ebavõrdsed.

Seega ei ole Saksa tsiviilseadustiku vastavas paragrahvis Eesti tsiviilseadustiku üldosa seadustikuga võrreldes ära toodud, et avaliku korraga vastuolulised tehingud on tühised ja mõningased erinevused on ka heade kommetega vastuolus olevate tehingute näidisloetelu andmisel, kuid see erinevus ei ole käesolevas töös analüüsitava valdkonna sisu koha pealt oluline. Heade kommete vastuolu paragrahvi sisu aspektist on hoopis oluline see, et nii Saksa kui ka Eesti tsiviilseadustiku heade kommete säte lahtise loeteluga. Seega on siinkohal tähtis hinnata nii heade kommete vastasuse mõistet ennast kui tehingu heade kommete vastaseks kuulutamise kriteeriume.

Heade kommete instituut on pärit juba Rooma õigusest, kus lepingud *contra bonos mores* olid keelatud. Kuigi mõiste on olnud kasutusel kaua, ei ole seadustes heade kommete ega heade kommete vastasuse mõistet ega kriteeriume määratletud. Häid kombeid on seostatud eelkõige moraali ja õiglusega – kõik mis on ebamoraalne ja ebaõiglane, on ühtlasi ka heade kommete vastane.<sup>57</sup>

Saksamaa Liitvabariigi kohtupraktikas on endise juhatuse liikme suhtes rakendatavate ebamõistlike konkurentsipiirangute klauslite tühisuse tuvastamisel ülemkohus järjepidevalt viidatud Saksa tsiviilseadustiku heade kommete vastasuse sätetele. Seega võiks Saksa kohtupraktika valguses ebamõistliku konkurentsipiirangut puudutava vaidluse jõudmisel Riigikohtusse kohus tugineda just TsÜS §-le 86.

---

<sup>57</sup> Varul jt 2010, lk 268.

Sarnaselt Liidu Ülemkohtu otsustele on siiski ka kohtud Eestis heade kommetega vastuolus olevaks on konkurentsipiirangut tunnistatud. Tõsi küll, vaidlus pole jõudnud Riigikohtuni ja järgnevalt kirjeldatav Ringkonnakohtu lahend on tekkinud töölepingu õiguse pinnalt. Nt 23.11.2004 tegi Tartu Ringkonnakohus otsuse tsiviilasjas nt 2/277-915/04, milles leidis, et töötajatele töölepingu kehtivusajaks ja kaheks aastaks pärast töölepingu lõppemist ettenähtud konkurentsikeelu eest ühes kuus makstud 1000-kroonine eritasu oli töötaja 20 000-kroonist töötasu arvestades ebaproportsionaalselt väike. Kohus luges sellise konkurentsikeelu kokkuleppe heade kommetega vastuolus olevaks ja tühiseks ning lisaks eelnevale rõhutas, et õigus töötada vabalt valitud tegevusalal on fundamentaalseid põhiõigusi, mis võimaldab igal inimesel realiseerida oma isikut. Samuti lisas kohus, et erialaste teadmiste ja kogemuste kohane töö on peamine sissetuleku hankimise vahend ning seetõttu peaks mittekonkureerimise kokkuleppe eest makstav lisatasu korvama töötajale põhiõiguse realiseerimise piirangu.

Nagu juba tähendatud, siis juhatuse liikme konkurentsikeelu puhul heade kommete vastasuse tuvastamise lahendeid Riigikohus veel menetlenud pole, küll on aga Riigikohus põhistanud heade kommetega vastuolu oleva tehingu sisu mitmetes kohtuotsustes. Näiteks on Riigikohtu tsiviilkolleegium lahendis RKTKo 3-2-1-140-07 (p 30) leidnud, et heade kommetega võivad tehingud olla vastuolus eri põhjustel, mida ühiskonnas valitsevate arusaamade järgi võib pidada ebamoraalseteks.<sup>58</sup> Ühtlasi on Riigikohus asunud seisukohale, et tehingu heade kommete vastasuse hindamisel tuleb arvestada kogumis kõiki sellega seotud asjaolusid, mh tehingu sisu ja selle tegemise asjaolusid.<sup>59</sup>

Samuti on Riigikohtu tsiviilkolleegium 23. septembri 2005 otsuses nr 3-2-1-80-05 (p 23) tõdenud, et tehing on vastuolus heade kommetega, kui see eksib ausalt ja õiglaselt mõtlevate inimeste õiglustunde ja väärtushinnangute ning õiguse üldpõhimõtete vastu tehingu tegemise ajal ning tehingu heade kommete vastasus võib tuleneda kas tehingu eesmärgi heade kommete vastasusest või ühe poole

---

<sup>58</sup> Vt ka RKTKo 3-2-1-80-02, p 10.

<sup>59</sup> RKTKo 3-2-1-76-01, RKTKo 3-2-1-29-02, p 9.

ebamoraalsest käitumisest tehingu tegemise eesmärgil. Sama seisukohta on korranud Riigikohus mitmetes hilisemates lahendites.<sup>60</sup>

Riigikohtu tsiviilkolleegium möönab 16.novembril 2005 otsuses nr 3-2-1-115-05, et heade kommete ja tavadega võib teatud juhtudel vastuolus olla see, kui ühe äriühingu töötajad töötavad samal ajal ka selle äriühinguga konkureerivas äriühingus. Veel selgitas Riigikohus selles asjas, et kuna konkurentsikeelu näol on tegemist töötaja tegevusala või töökoha vaba valiku piiramisega, siis peab see piirang olema sätestatud seaduses või poolte kokkuleppes. Antud asjas aga ei tuginenud hageja asjaolule, et ta oleks sõlminud kokkuleppeid oma majandushuvide või ärisaladuste kaitseks töötajate või juhtorgani liikmete töölt lahkumise korral. Lõpetuseks leidis kohus, et asjaolu, et konkureeriv äriühing võimaldab oma töötajatel omandada äriühingu aktsiad, ei saa olla iseenesest taunitav.

Eeltoodu põhjal saab öelda, et kohtud on TsÜS § 86 osas teinud erinevaid lahendeid ja andnud üldisi suundi tehingu heade kommete vastasuse hindamiseks. Sarnaselt eelkirjeldatud Riigikohtu praktikale on Saksa seaduse kommentaarides esile tõstetud heade kommetega vastuolus oleva tehingu tühisuse paragrahvi rakendamisele peab eelnema tehingu tõlgendamine üldiste põhimõtete alusel.<sup>61</sup> Tehingu vastuolu heade kommetega tuleb kindlaks teha koguhinnangu alusel, pidades silmas tehingu sisu ja lisaasjaolusid (nt ajasurve), tehingu toimeid ning asjaosaliste ettekujutusi, ajendeid ja eesmäärke.<sup>62</sup>

Üldlevinuks võiks pidada Saksa õiguskirjandusest pärit heade kommetega vastuolu määratlust, mille kohaselt heade kommetega vastuolus oleva käitumisega on tegemist käitumisega, mis on vastuolus ausalt ja õiglaselt mõtlevate inimeste sündsustundega.<sup>63</sup> Mis on vastuolus heade kommetega, selle hindamisel tuleb

---

<sup>60</sup> Vt RKTko 3-2-1-111-08; 3-2-1-140-07, p 23..

<sup>61</sup> Tiivel, R. Tsiviilõiguse üldosa. Tallinn 2009, lk 155.

<sup>62</sup> Köhler, lk 200.

<sup>63</sup> Palandt-Weidenkaff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. 68. Aufl, München: C. H. Beck, 2009, § 138, äärenr 2.

lähtuda ühiskonna väärtushinnangutest ja korrapõhimõtetest ning õiguskorras tunnustatud väärtuskategooriatest.<sup>64</sup>

Seega tuleks lähtuda väärtushinnangutest, kuid missugustest täpsemalt? Ollakse ühesel arvamusel selles suhtes, et sisu määramisel ei saa lähtuda üksnes õigusvälistest, puhtsotsiaalsetest väärtushinnangutest.<sup>65</sup> Väärtusmastaabid peavad olema aluseks õigusloomele enesele, seaduste täiendamisele ja loomulikult juriidiliste otsustuste tegemisele.<sup>66</sup> Konkretiseerimiseks on vaja kaasata kogu õiguskorras valitsevaid korra põhimõtteid ja väärtusmastaape.<sup>67</sup>

Erasuhetes osalejate ootused ei ole aga seotud ainult õiguskorraga, vaid ka õigusväliste sotsiaalsete asjaoludega ning heade kommete põhimõte kui kindlale väärtuskorrale tuginev põhimõte võimaldab reageerida pidevalt muutuvatele sotsiaalsetele oludele vajaliku paindlikkusega. Seega on heade kommete puhul tegemist on õigluse ja üldiste arusaamade väljendusega. TsÜS § 86 tuleb kohaldamisele ainult siis, kui seaduses endas vastav eriregulatsioon puudub. Tehingu heade kommete vastasus tuleb kindlaks teha koguhinnangu andmise teel.<sup>68</sup> Seejuures tuleb silmas pidada tehingu sisu ja lisaasjaolusid, tehingu toimeid ning ka asjaosaliste ettekujutusi, ajendeid ja eesmärke.<sup>69</sup>

Heade kommete sisu ei saa seadusandlikult reguleerida, sest see, mida peetakse heade kommete vastaseks muutub ajas ja oleneb konkreetsest ajaloolisest situatsioonist.<sup>70</sup> Loetelude kehtestamine takistaks heade kommete instituudi paindlikku sisustamist.<sup>71</sup> Heade kommete mõiste sisustamine on ajas muutuv, see mis võib olla moraalne täna, ei pruukinud seda olla varem ning vastupidi. Seega tuleb heade kommete mõiste sisustamisel arvestada väga laia ulatusega eripalgeliste moraalsete väärtustega.<sup>72</sup> Heade kommete seisukohalt käitumisele

---

<sup>64</sup> Varul jt 2006, § 42 komm 4.3.2.

<sup>65</sup> Köhler, lk 199.

<sup>66</sup> Narits, lk 2-6.

<sup>67</sup> Köhler, lk 199.

<sup>68</sup> Samas, lk 200.

<sup>69</sup> Samas.

<sup>70</sup> Kruuberg, M. Heade kommetega vastuolus olevad tehingud kui tühised tehingud – Juridica 2005/III, lk 208.

<sup>71</sup> Samas.

<sup>72</sup> Varul jt 2010, lk 268.

hinnangu andmisel tuleb lähtuda ühiskonna liikmete keskmisest moraali tunnetusest, oluline ei ole see, millise hinnangu võib anda käitumisele üks või teine konkreetne isik, kelle moraali tunnetus võib olla kõrgem või madalam ühiskonnas üldiselt valitsevatest väärtus hinnangutest.<sup>73</sup> Heade kommete sisu allub kiirelt toimivas pluralistlikus ühiskonnas muudatustele: see, mis eile oli heade kommete vastane, ei pruugi seda täna enam olla ja vastupidi.<sup>74</sup> Niisiis kuna heade kommete mõiste ei ole seaduses antud suletud loeteluna, käib heade kommete vastasuse säte pidevalt muudatusega kaasas ja annab seadusele võimaluse täita lünki.

Siinkohal tuleb esile kohtuniku roll selle normi sisustamisel ja väärtuste leidmisel. Kohtute poolt mingi tehingu heade kommete vastaseks tunnistamine on lepinguvabaduse sekkumine ja seaduse kohaldamata jätmine toob kaasa õiguskindluse vähenemise ning ei saa olla selle sätte kohaldamise eesmärgiks. Samas peavad kohtud heade kommete põhimõtte rakendamisel arvestama sellega, st seaduse lünkade täitmisel ja ühiskonna väärtusarusaamadele vastava lahenduse leidmisega, peaksid kohtu hinnangud jääma läbipaistvaks, mõistetavaks ja ennustatavaks. Nimetatud põhimõtte kohaldamise põhiküsimusena kerkib üles probleem piiridest ehk kui kaugele võivad kohtud heade kommete vastasuse hindamisel väärtushinnangute andmisega minna.

Kohtunik peab püüdma neid väärtushinnanguid selgitada võttes arvesse asjaosaliste võimalikke erinevaid arusaamu ning püüab teha selle pinnalt otsuse.<sup>75</sup> Kohtunikul ei ole lubatud kohtulahendi kaudu väljendada oma isiklike väärtushoiakuid,<sup>76</sup> vaid tema jaoks on siduvad need väärtushinnangud, mis on seadusandja poolt seaduse kaudu väljendatud. Eeltoodust tulenevalt omab kohtunik volitusi vajaduse ilmnemisel täpsustada TsÜS § 86 mõtet, lähtudes põhiseadusele immanentsetest väärtushinnangutest.

Seega omavad eriti tähtsat rolli heade kommete täpsustamisel läbi siseriikliku õiguskorra just põhiõigused. Tehing, mis on mõne põhiõiguse vastane, on ka

---

<sup>73</sup> Varul, P. Tühine tehing. – Juridica 2011/I, lk 36.

<sup>74</sup> Köhler, lk 199.

<sup>75</sup> Sack, R. Das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden und die Moral als Bestimmungsfaktoren der guten Sitten. NJW, 1985, 14, 161.

<sup>76</sup> Sillaots, M. Kohtuniku vabadusest seadusenormi mõtte avamisel. – Juridica 1998/I, lk 20-22.

heade kommete vastane.<sup>77</sup> Seda nõuab kaudne põhiõiguste kolmikmõju.<sup>78</sup> Põhiõiguste kolmikmõju ongi lihtsustatult öeldes põhiõiguste toime üksikisikute vahelistes suhetes.<sup>79</sup> Kolmikmõju teine nimetus – horisontaalne toime – tulenebki sellest, et vastupidiselt traditsioonilisele põhiõiguste kohaldatavusele vertikaalses suhtes isik-riik kehtivad nad horisontaalselt, eraisikute vahel.<sup>80</sup>

Eristatavad on kaudse ja otsese kolmikmõju teooriad. Kaudse kolmikmõju teooria kohaselt on tegemist õigusemõistmisespetsiifilise nähtusega, mis kohustab kohtunikku põhiseaduses sätestatud väärtuseid tsiviilõiguse normide rakendamisel arvestama.<sup>81</sup> Otsese põhiõiguste kolmikmõju kaudu saab eraisik A eraisikult B nõuda viimaselt teatud viisil käitumist mingist põhiõigusest tingituna.<sup>82</sup> Kaudse põhiõiguste kolmikmõju järgi tuleb A nõude alust otsida alati tsiviilõiguslikest sätetest.<sup>83</sup> Kuna eraisikute näol pole tegemist põhiõiguste adressaatidega, siis ei ta seda B-lt nõuda sellele otse viidates.<sup>84</sup> Sellisel juhul kiirguvad põhiõigused tsiviilõiguslike üldklauslite kaudu materiaalsesse tsiviilõigusesse.<sup>85</sup> Kui asjakohane tsiviilõiguslik norm TsÜS § 86 lg 1 näol interpretatsiooni vajab, siis on võimalik põhiseadusest tuleneva väärtuseid kasutada tõlgendamisel.

Tõsi küll, lepinguõiguses on põhiõiguste kolmikmõju ulatus oluliselt väiksem, sest siin on esikohal privaatautonomia põhimõte. Põhiseadusega kaitstud privaatautonomia tõttu ei saa seadusandjale ette heita seda, et viimane lubab eraõigusesubjektidel enamike Saksa tsiviilseadustiku sätete puhul oma õigussuhteid korraldada nii nagu nad õigeks peavad.<sup>86</sup> Kuni kaks ligilähedaselt võrdset isikut vastakuti seisavad, võib eeldada, et mõlemad neist on võimelised piisaval määral oma huvide eest seisma.<sup>87</sup> Üksnes olukorras, kus esineb märkimisväärne erinevus kahe isiku vahel esineb, ei saa enam rääkida isiku „autonoomsest“ tegutsemisest, on tsiviilõiguslike normide kujundamisel ja

---

<sup>77</sup> Säcker, lk 1460.

<sup>78</sup> Samas.

<sup>79</sup> Šipilov, lk 9.

<sup>80</sup> Samas.

<sup>81</sup> Vt samas.

<sup>82</sup> Guckelberger, A. Die Drittwirkung der Grundrechte. – Juristische Schulung 2003/12, 1154.

<sup>83</sup> Samas.

<sup>84</sup> Samas.

<sup>85</sup> Vt Belling, D. W. Põhiõiguste tähendus eraõigusele. – Juridica 4004/I, lk 7.

<sup>86</sup> Guckelberger, lk 1156.

kasutamisel arvestada põhiõigusest tulenevate huvidega vajalikul määral.<sup>87</sup> Sellest tulenevalt võimaldab *BGB* § 138 sellised tehingud, mis tulenevad ühe poole sõltuvussuhtest, kogenematuses või tahte nõrkusest muuta tühiseks.

Liidu Ülemkohus on leidnud, et juhatuse liikmete suhtes võib rakendada *BGB* § 138 (heade kommete vastane tehing on tühine) tulenevalt põhiseaduse artiklist 2 (õigus vabale eneseteostusele) ja 12 (vabadus valida elukutset). Eesti kontekstis võiksid TsÜS § 86 sätte kohaldamisel juhatuse liikme ebamõistliku konkurentsipiirangu põhjendamisel aluseks olla PS § 19 lg 1, 29 lg 1 ka 31. Eesti põhiõiguse §-s 31 sisalduvat õigust tegeleda ettevõtlusega Saksamaa põhiseadusest sarnases sõnastuses ei leia.

Eesti põhiseaduse kui ka tsiviilseadustiku üldosa koostamisel on eeskju võetud Saksa õigusaktidest. Eeltoodust tulenevalt on mõistetav nii tsiviilseadustiku üldosa seaduse ülesehitus, aluspõhimõtted kui ka sätete sarnasus *BGB* §-ga 138, mistõttu võiks olla põhjendatud ka Saksamaa Liitvabariigi kohtupraktika arvestamine Eestis veel väljakujunemata juhatuse liikme konkurentsikeelu heade kommete vastaseks ja seeläbi tühiseks kuulutamise praktikas. Riigikohus on korduvalt sedastanud, et kui Eesti seaduse sätte alusel ei ole Eesti enda kohtupraktika ja õiguskirjanduse kohaselt selget tõlgenduspraktikat välja kujunenud, saab Eesti sätte tõlgendamisel aluseks võtta ka neid teiste riikide sätteid, mida on kasutatud Eesti vastava regulatsiooni koostamisel eeskujuna.<sup>89</sup>

Eeltoodu põhjal võib öelda, et eraõiguses tunnustatud põhimõtted võivad tuleneda õiguse üldisest ideest või põhiseadusest. Seega põhimõte, et tehingud peavad vastama heade kommetele, on eraõiguse põhimõte, mis tugineb eetilistele väärtushinnangutele, mis omakorda tugineb põhiseaduslikule väärtuskorrale, tagades sellega põhiseaduse aluseks olevate väärtuste kaitse üksikisikute vahelises eraõiguslikes suhetes.

Heade kommetega vastase käitumise põhimõtte sätestamine seaduses üldkohustusliku käitumisnormina võimaldab kaitsta põhiõigusi eraõiguslike

---

<sup>87</sup> Samas.

<sup>88</sup> Samas.

<sup>89</sup> RKTko 3-2-1-9-03, p 30; RKTko 3-2-1-145-04, p 39.



vahenditega, st tsiviilseaduse kohaldamise kaudu, tuginemata seejuures otse põhiseaduse sätetele. Eraõiguses nimetatud põhimõtete kohaldamisel tuleb arvestada ka nt selliste põhiseaduses sätestatud kohustustega nagu kohustus austada ja arvestada teiste inimeste õiguste ja vabadustega ning järgida seadusi (PS § 19 lg 2), vabadustega, nagu PS § 19 lg-s 1 sätestatud õigusega vabale eneseteostusele ja PS §-s 31 sätestatud tegutsemisvabadusega.

*BGB* § 138 peamine eesmärk on nende tehingute kehtivust välistada, mis õiguslikult vastuvõetamatud on, kuna nende oma eetilistelt põhialustelt kõrvale kalduvad.<sup>90</sup> Nimetatud paragrahvi abil antud võimalus pole ainult seepärast takistamiseks vajalik, kuna seadus oleks ilma sellise sätteta privaatautonomia väärkasutamise vastu jõuetu, vaid see on ka seepärast vajalik, et aitab seadusel põhiõigusi kaitsta. Igal juhul kaasneb nimetatud eelistega ka oht, et seda kasutatakse selleks, et õigusesse võõraid põhiväärtusi tuua.

Seega on heade kommete instituut ühiste ühiskondlike väärtuste väljendajaks tsiviilõiguses. Heade kommetega tehingute tühistamise eesmärgid võivad olla muuhulgas järgmised: tunnustatud korra kindlustamine, kaitse vabaduspiirangute eest, kaitse võimupositsiooni ärakasutamise eest jms.<sup>91</sup> Seetõttu võib heade kommete vastane olla ahistava iseloomuga konkurentsipiirangut sisaldav leping, mis piirab objektiivselt mitteõigustatult ning ülemääraselt ühe lepingupoole tegutsemisvabadust.

Lugedes konkurentsikeelu heade kommetega vastaseks, astub kohtunik sisuliselt seadusandja rolli ja tuletab keelu piirangu ise. Seega on TsÜS §-i 86 eesmärgiks täita seaduses olevaid lünki ja ühtlasi kindlustada, et kohtulahend vastaks ühiskonnas hetkel kehtivatele väärtushinnangutele. Lisaks väljendab heade kommete institutsioon põhiseaduslikke väärtusi ja on üheks põhiõigusi ebaproportsionaalselt piirava tehingu tühistamiseks kuulutamise reaalseks aluseks, kuna heade kommetega põhimõtte eiramise korral on tehing vastavalt TsÜS §-le 86 tühi.

---

<sup>90</sup> Säcker, lk 1451.

Kokkuvõtteks leiab autor, et kuna Riigikohus on korduvalt leidnud, et olukorras kus Eesti seaduse sätte alusel ei ole Eesti enda kohtupraktika ja õiguskirjanduse kohaselt selget tõlgenduspraktikat välja kujunenud, saab Eesti sätte tõlgendamisel aluseks võtta teiste riikide praktikat, siis on Saksamaa kohtupraktika valguses eeldatav ebamõistlike konkurentsipiirangute seadmise lugemine heade kommete vastaseks ka Eestis. Alused TsÜS § 86 sätte kohaldamisel juhatuse liikme konkurentsipiirangu ebamõistlikuks pidamisel leida PS §-dest 19 lg 1, 29 lg 1 ka 31.

#### **2.4. Piirangu lubatavuse kontroll**

Saksamaa kohtupraktika paneb konkurentsikeelu kehtestamisele selged sisulised kui ka mahulised (ulatuselt) piirangud. *BGH* on ikka ja jälle konkurentsikeelde tühiseks kuulutanud, kuna need lubatud piire ületasid. Järgnevas peatükis analüüsitakse võimalikke piiranguid juhatuse liikme lepingujärgse konkurentsikeelu kohaldamisele.

Äriühingul võib olla õigustatud huvi, et erilise oskusteabega juhatuse liige ka peale äriühingust lahkumist viimasega konkureerima ei hakkaks. Selline keeld on võimalik juhatusel liikme lepingus sätestada, kuid äriühingu huvide kaitsmiseks ja hilisemate vaidluste ärahoidmiseks on mõistlik teostada nn piirangu lubatavuse kontroll.

Saksamaa Liitvabariigi praktika kohaselt on võimalik piirangu lubatavust kontrollida. Vastav kontroll on kahetasandiline ning selle käigus tuleb hinnata kas äriühingu poolt on konkurentsikeelu seadmise antud olukorras üldse põhjendatud ning seejärel on võimalik hinnata, kas see keeld juhatuse liikme suhtes, võttes arvesse viimase erialast väljaõpet, ei kahjusta liigselt tema edaspidist majandustegevust.<sup>92</sup>

---

<sup>91</sup> Vt Säcker, lk 1464-1465.

<sup>92</sup> Vt Bauer jt, lk 3; Menke, lk 2.

Tuginedes Liidu Ülemkohtu praktikale ja sellega seotud dogmaatilisele konstruktsioonidele tõusetuvad juhatuse liikme lepingu lõppemisele järgneva konkurentsikeelu rakendamiseks järgmised nõuded:<sup>93</sup> õigustatud huvi; piirang aja, asukoha ja tegevusvaldkonna suhtes; hüvitis; muude nõuete kasutamine. Seega tuleb heade kommete vastasus üksnes siis vaatluse alla kui keeld igat üksikjuhtumit eraldi hinnates ei teeni ettevõtte õigustatud ärilist huvi või ei ole kohaldatava territooriumi, aja ja vastavalt juhatuse liikme omandatud elukutse suhtes liigselt koormav.

Seda, kas äriühingule esineb põhjendatud huvi, peab igal üksikjuhul kontrollima - üldist reeglit siin pole. Põhjendatud huvi võib näiteks seisneda selles, et ilma keeluta võib äriühingut ohustada raske majanduslik kahju või massiline klientide äravool. Keelu kehtimisel pärast ametiaja lõppemist peab äriühing vaidluse korral suutma põhjendada ka seda, miks on tema ärihuvide seisukohalt vajalik juhatuse liikme suhtes sätestatud konkurentsikeeld. Juhul kui äriühingu jaoks esineb oht ainult endise juhatuse liikme suhtes ettevõtte kliendibaasile, siis aitab selle vastu kliendikaitse klausel; konkurentsi piiramise jaoks puudub selles olukorras vajadus. Igal juhul peab arvestama, et juhatuse liikme edasine tegevus ei saaks ebamõistlikult kahjustatud – sellisel juhul võib konkurentsipiirang tühiseks osutuda.

Saksamaa Liitvabariigi praktikas kasutatakse juhatuse liikme suhtes rakendatava konkurentsikeelu piirangute mõistlikkuse hindamisel analoogia Saksamaa kaubandusseadustikus leiduvaid kaubandustöötajate lepingujärgse konkurentsikeelu kehtivuse eelduseid, kuid siiski on Liidu Ülemkohus jäänud kindlale seisukohale, et *HGB* § 74 jj ei ole juhatuse liikme ametiaja järgse konkurentsikeelu rakendamisel asjakohane.<sup>94</sup> Siiski pakub *HGB* sätete kasutamine analoogia mõttes äriühingule kindlustunnet, et tehingut ei loetaks ebamõistlikuks.

Nendes vähestes kohtuvaidlustes, mis on Eestis aset leidnud, on Riigikohtu tsiviilkolleegium on tõdenud, et vaidluste korral peab kohus kindlaks määrama

---

<sup>93</sup> Vt Baumann, äärenr 16.

<sup>94</sup> BGH 28.04.2008 – II ZR 11/07.

piiri, mil juhatuse liige võib juhatuse liikmena saadud teadmisi ja kogemusi teises ettevõtluses ära kasutada ja anda oma saadud teadmisi edasi enda kaastöötajatele<sup>95</sup>.

Võttes aluseks Saksamaa kohtupraktika ja töölepingu seaduse analoogia, peitub õigustatud huvi eeldav säte TLS § 1g-st 2, mille kohaselt “konkurentsipiirangu kokkuleppe võib sõlmida, kui see on vajalik, et kaitsta tööandja erilist majanduslikku huvi, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi, eelkõige kui töösuhe võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladusega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada.”

Sotsiaalministeeriumi töölepingu seaduse selgituste kohaselt konkurentsipiirangu eesmärk töötaja konkurentsi osutamise võimaluse välistamine, mille kohaselt seisneb konkurentsi osutamise ohtlikkus selles, et töötajale on teada tööandja ettevõttesisesed saladused ja taktika, mida on kerge tööandja kahjuks kasutada. Kuna tegemist on töötaja õigusi oluliselt piirava kokkuleppega, on selle sõlmimine õigustatud vaid juhul, kui: piirang on vajalik tööandja erilise majandusliku huvi kaitsmiseks ja tegemist on tööandja õigustatud huviga ehk töötaja töösuhtes omandatud teadmised võivad tööandjat oluliselt kahjustada.<sup>96</sup>

Eeltoodust tulenevalt asub autor seisukohale, et lepingujärgne konkurentsikeeld võib juhatuse liikme suhtes äriühingu seisukohalt vajalik olla ning teatud juhul ka põhjendatud ja lubatud. Eelkõige võib selline piirang olla õigustatud kui konkurentsikeelu seadmisel on silmas peetud äriühingu eesmäärke ja nende valguses on hinnatud objektiivselt konkurentsikeelu kehtestamise vajadust endise juhatuse liikme suhtes.

---

<sup>95</sup> RKTko 3-2-1-103-08, p 20.

<sup>96</sup> Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium 2011.

## **2.5. Piirangu mõistlikkus aja, territooriumi ja valdkonna suhtes**

Peale selle, et piirang peab olema vajalik ei tohi Saksamaa Liitvabariigis juhatuse liikme lepingu järgne konkurentsipiirang juhatuse liikme jaoks olla liigselt takistav aja, koha ja tegevuse – ja majandusvaldkonna suhtes.<sup>97</sup>

Saksamaa kohtupraktika kohaselt on heade kommete kohased ja kehtivad sellised lepingujärgseid konkurentsikeelu klauslid, mis kannavad ettevõtte põhjendatud huve ning ei koorma juhatuse liikme tegevuskoha, aja ning mis majanduslikku tegevust liigselt tema poolt omandatud erialal.<sup>98</sup> Endise juhatuse liikme erialase tegevuse piiramise säte võib muutuda tühiseks juhul kui ajaliselt, tegevuskoha või keelu kehtivusala liiga lai on.<sup>99</sup> Seega on piirangute kriteeriumitega arvestamine kokkuleppe tühiseks muutumisel oluline. Piirangute alustest lähemalt käesolevas alapeatükis.

Ajalisest piirangust rääkides on Saksamaa praktikat arvesse võttes kõigepealt nõutav ajalise piirangu äramärgimine. Määramatuks ajaks konkurentsipiirangu rakendamiseks on õigustatud ärist huvi raske ette kujutada. Ka ei saa aktsepteerida klientide kaitse klauslid ilma ajalise piiranguta, kuna teatud aja pärast ärisuhted kaovad. Kui konkurentsipiirangu kestvuses on kokkulepitud, siis tuleb järgmisena hinnata kas selle kestvus pole mitte endise juhatuse liikme edasist karjääri liialt piirav. Sealne kohtupraktika on sedastanud, et viit aastat peetakse liialt pikaks ja kolme aastat ebamõistlikuks. Nt on Saksamaa Ülemkohus leidnud, et keskmiselt võib mõistlikuks pidada kaks aastat kestvat konkurentsipiirangut.<sup>100</sup> Selline 2 aastase konkurentsikeelu rakendamine tuleneb kaudselt Saksa kaubandustöötajatele rakendava lepingujärgse konkurentsipiirangu maksimaalsest pikkusest.

Kahjuks pole Riigikohus menetlenud ühtegi vaidlust, mis käsitleks otseselt juhatuse liikme lepingu alusel tekkinud konkurentsikeelu pikkust, ulatust või kestvust. Kõige sagedamini kehtestatakse Eestis praktikas piiranguid 2-3 aastaks,

---

<sup>97</sup> Vt Baumann, äärenr 18.

<sup>98</sup> Vt BGH 09.05.1968 – II ZR 158/66 München.

<sup>99</sup> Sudhoff jt, äärenr 87.

<sup>100</sup> BGH 16.10.1989 – II ZR 2/89 (Hamm).

võimalik, et tulenevalt analoogiast varasemale Eesti Vabariigi töölepingu seaduse regulatsioonile. Eesti puhul tähendaks jällegi Saksamaa Liitvabariigist eeskuju võtmine töölepingu seaduse analoogiat kasutades konkurentsipiirangu kehtestamist 1 aastaks, mis on hetkel kehtiva töölepingu seaduse regulatsiooni kohaselt maksimaalseks võimalikuks konkurentsikeelu pikkuseks.

Kuna Saksamaal on kahe aastase konkurentsikeelu rakendamisel kasutatud kaubandustöötajate kohta käivaid seadusesätteid, siis siinkohal tasub heita pilk töölepingu seaduse lepingujärgse konkurentsikeelu regulatsiooni. TLS § 24 lg 1 p-st 4 tulenevalt on töötajate puhul konkurentsikeelu pikkuseks kuni üheks aastaks peale töölepingu lõppemist. Üheaastane tähtaeg on töölepingu seadusest tulenev maksimaalne piirang, mida ei saa kokkuleppel suurendada, kuna selline kokkuleppe oleks tühine. Seega jääb tööandjale vaid võimalus kaaluda, kas maksimaalne 1-aastane piirang on põhjendatud või piisab lühemast tähtajast.<sup>101</sup>

Lisaks ajalisele piirangule peab Saksamaa Liitvabariigi praktika valguses olema väga täpselt kirjeldatud asukohaline piirang.<sup>102</sup> Nii peab konkurentsikeelu sätestava klausli juures olema määratud konkreetne piirkond. Tulenevalt äriühingu tegutsemisevaldkonnast on võimalik keeldu rakendada kas maakonna, riigi või mitme riigi tasandil. Kuigi peab mõnna, et ülemaailmse konkurentsikeelu rakendamiseks puudub äriühingul enamjaolt õigustatud huvi. Suurte rahvusvaheliste ettevõtete jaoks võib selline piirang siiski aktuaalne olla.

Ühtlasi on konkurentsikeeldu hõlmava tegevusvaldkonna suhtes vajalik hinnata ega see endise juhatuse liikme tegutsemist erialase ettevalmistuse valdkonnas liigselt ei piira. Seda seetõttu, et juhatuse liikmed võivad omada tihti just erialaspetsiifilisi teadmisi, mida on raske võõras valdkonnas rakendada. Siinkohal tuleb jällegi arvestada tasakaalu võimaliku kompensatsiooni ja seatavate piiride suhtes.

---

<sup>101</sup> Selgitused TLS juurde, Sotsitaalministeerium, 2011.

<sup>102</sup> Vt Baumann, äärenr 18.

Esemelisest ja ruumilisest vaatenurgast on konkurentsikeeluga võimalik piirata ainult neid ärilisi objekte ja valdkondi, milles äriühing tegev on.<sup>103</sup> Ühtlasi võib mitmete tegevusaladega kontsernides esineda õigustatud huvi piirata konkurentsi kõikidel kontserni tegevusaladel.<sup>104</sup> Kuigi kontserniulatuses keelud on Saksamaal ka ainult erandjuhul kehtivad. Tühiseks muutub juhatuse liikme erialase tegevuse piiramine juhul kui ajaliselt, tegevuskoha või alusetu keelu kehtivusala liiga lai on.<sup>105</sup>

Üldiselt on pooled vabad kokku leppima tegevusalasid, milles konkurentsikeeld kehtib. Ka selliselt, et äriühing saab nimetada ka valdkondi, milles ta hetkel ei tegutse kuid milles plaanib tulevikus tegutsema hakata. Enamasti peaksid siiski vastavad piirangud puudutama üksnes äriühinguga samal tegevusalal tegutsemist, et neid saaks õigustada ühingu ärihuvide kaitsmisega.

Eelnevalt kokku võttes peaks selleks, et juhatuse liikme suhtes kehtiv konkurentsi piirang ei osutuks ebamõistlikuks ja tühiseks, arvestama mitmete asjaoludega. Näiteks peaks nimetatud piirangus olema välja toodud piirangu kehtivuse aeg, koht ja tegevusvaldkond ning samuti peab keeld olema antud valdkondades mõistlik. Juhatuse liikme suhtes kehtestatud piirang, mis on liigselt aja, koha ja tegevusvaldkonna takistav, võib osutada hiljem heade kommetega vastuolus olevaks ning seega tühiseks.

## **2.6. Hüvitis**

Lisaks juba eelpool nimetatud äriühingu poolt konkurentsikeeluks õigustatud huvi olemasolule ning ajalise, territooriumi ja valdkonna määratlemisele, tuleb konkurentsikeelu kooskõlas olemiseks heade kommetega, hinnata veel seda, kas endise juhatuse liikmele oleks konkurentsikeelust kinnipidamise eest vaja maksta kompensatsiooni ja millest selle määramisel lähtuda.

---

<sup>103</sup> Sudhoff jt, äärenr 87.

<sup>104</sup> Baumann, äärenr 12.

<sup>105</sup> Sudhoff jt, äärenr 87.

Liidu Ülemkohtu praktika kohaselt võib lepingujärgne konkurentsikeeld muutuda tühiseks heade kommetega vastuolu tõttu, kui selle eest ei maksta hüvitist. Seda põhjusel, et oma olemuselt on konkurentsikeelu kokkulepe vastastikune võlakohustus, mis endise juhatuse liikme poolt tähendab teatud teo tegematajätmist ja teisalt lepinguliselt põhjendatud hüvitamise kohustust äriühingu poolt. Tulenevalt asjaolust, et lepingujärgne konkurentsipiirang reeglina Saksamaal ainult hüvitise maksmise olemasolul kehtiv on, sellest tulenevalt peab alati täpselt kontrollima, kas selline kompensatsioon soovitud konkureerimispiirangu kehtestamiseks vajalik on.<sup>106</sup>

Tegu on heade kommetega vastuolus, kui puudutatud isik ilma piisava kompensatsioonita pikemaks ajaks oma majandusliku iseseisvuse minetab.<sup>107</sup> Saksamaal ollakse seisukohal, et hüvitiseta valdkonnaspetsiifilist tegevuse vastuvõtmist keelav lepingujärgne konkurentsikeeld äriühingus kapitali mitte omavat juhatuse liikme suhtes piirab viimast ebamõistlikult ja seega on vastavalt *BGB* §-le 138 koosmõjus *GG* art 12 tühi.<sup>108</sup>

Konkurentsipiirangu rakendamine endise juhatuse liikme suhtes võib osutuda olenevalt piirangute suurusest põhiseadusest tulenevate õiguste tõsiseks riiveks, mida kompenseerib konkurentsipiirangu järgimise eest makstav hüvitis. Jällegi töölepingulise regulatsiooni pinnalt analoogiat vaadates on hüvitise osas töölepingu seaduses ette nähtud reeglid. Konkurentsipiirangu kokkuleppest kinnipidamise eest kohustub (endine) tööandja maksuma (endisele) töötajale igakuist mõistlikku hüvitist. Töölepingu seaduse praktikas tekib põhjendatud küsimusi töötajale makstava mõistliku hüvitise suuruse kohta, kuna “mõistliku hüvitise” leidmiseks instruksioone seaduses ei sisaldu. Riigikohus on varasemalt andnud mõningad juhtnöörid, millest töölepingu puhul mõistliku hüvitise leidmisel lähtuda. Näiteks on tsiviilkolleegium leidnud, et konkurentsikeelu eest makstava eritasu suurus peab olema õiglane ja kompenseerima töökohavaliku piirangut (RKTKo 12.01.2007 nr 3-2-1-121-06, p 19; 14.03.2005 nr 3-2-1-14-05, p 13). Siinkohal tuleb arvestada asjaolu, et töötaja ei pruugi saada tööd erialal, millel ta siiani

---

<sup>106</sup> Sudhoff jt, äärenr 85.

<sup>107</sup> Säcker jt, lk 1482.

<sup>108</sup> Vt Sudhoff jt, äärenr 88.



töötanud on ja kohus leidis, et tegemist on isiku põhiseaduse § 29 lg-st 1 tuleneva põhiõiguse riivega, mis peab olema võimalikult õiglaselt kompenseeritud. Seega ei aita töölepingu seaduse regulatsiooni analüüs ja kesine Riigikohtu praktika juhatuse liikme puhul mõistliku hüvitise määramisel edasi, vaid vaadata tuleb endiselt Saksamaa kohtupraktika poole.

Liidu Ülemkohus on asunud kindlale seisukohale, et konkurentsipiirangu eest tuleb maksta igakuist mõistlikku hüvitist selle kehtivuse ajal peale lepingu lõppu. Ilma mõistliku hüvitiseta selline piirang ei kehti. Kuid jällegi peab tõdema, et sõna "mõistlik" on kummist mõiste, kuid väljapoole kahtlust jääb see, et kui juhatuse liikmelt võetakse teatud ajaks ära võimalus endale oma kutsetegevusega elatist teenida, siis hüvitise suurus peab sel ajal tagama viimasele võimaluse ennast väljaõpitud erialal teostada ja säilitada harjumuspärase elustandardi (sh arvete maksmise ja võimalike laenude-liisingute teenindamise).

Erinevalt Eesti töölepingu seadusest on Saksamaa kaubandustöötajatele mõeldud lepingujärgse konkurentsikeelu sätetes määratud konkreetne hüvitise piirmäär, millest allapoole maksta ei tohi. Nimelt sätestab *HGB* § 74 lg 2, et konkurentsikeeld on siduv ainult juhul kui tööandja kohustub keelu kehtivuse ajaks hüvitist maksuma, mille suurus on iga aasta eest vähemalt pool töötaja viimasest töötasust.

Kuna aga Saksamaal ei kehti juhatuse liikmetele *HGB* §-s 74 jj kaubandustöötajatele kohaldatavad sätted, siis võib asuda seisukohale, et nimetatud sätetes äratoodud konkurentsipiirangu hüvitise suurus tasuma ei pea ning seetõttu võib põhjendatuse korral mõistlik olla ka väiksem hüvitis. Siiski kasutatakse Saksamaal praktikas tihti jällegi nimetatud paragrahvi analoogiat kuna see annab äriühingule kindlustunde, et sellises ulatuses hüvitise maksmisel ei saa tõenäoliselt piirangut lugeda ebamõistlikuks.<sup>109</sup>

Kuna nimetatud *HGB* säte juhatuse liikme suhtes ei kehti, võiks küsida kas juhatuse liikmele teisiti makstud tasusid on võimalik arvestada konkurentsipiirangu

kompensatsiooniks. Liidu Ülemkohtu otsuseid arvesse võttes võiks antud küsimusele vastata jaatavalt. Konkurentsikeeld võib teatud juhtudel ka ilma konkurentsipiirangu eest makstava hüvitiseta kehtida, kui konkurentsipiirangul on seatud kindlad piirid. Näiteks on Liidu Ülemkohus 4. märtsil 2002 otsuses nr *II ZR 77/00* sedastanud, et kuna *GmbH* juhatuse liikme suhtes ei kehti kaubandustöötajatele mõeldud lepingujärgse konkurentsisätteid, siis ei pea üldse piirangu eest hüvitist lubama ega seda ka hiljem maksma.

Juhatuse liikme lepingus sätestatud konkurentsipiirangu suhtes kehtib lepinguvabadus ning selle jõudu kinnitas ja laiendas Liidu Ülemkohus hilisemas, 07.07.2008 otsuses nr *II ZR 81/07* otsuses. Antud vaidluses oli tegemist juhatuse liikme suhtes rakendatava konkurentsikeeluga, mis nägi ette juhatuse liikme lepingu äriühingu poolsele etteteatamata lõpetamisel hüvitise. Peale seda kui äriühing viivitatamatust lepingu lõpetamisest teatas, pidas juhatuse liige lõpetamist tühiseks ja põhjendas seda sellega, et töötajale määratud konkurentsipiirangu hüvitis ei saa sisalduda tööandja poolt etteteatamata lepingu lõpetamise tasus. Kohus otsustas anda ka sel korral õiguse äriühingule ja juhtis uuesti tähelepanu asjaolule, et kaubandustöötajate jaoks mõeldud *HGB* §§ 74 jj tööõigusest tulenev kaitse põhimõtteliselt *GmbH* juhatuse liikmete suhtes ei kehti. Lisaks eelnevale tõi kohus samas lahendis välja, et eriti ei ole juhatuse liikmetele kohaldatavad kaubandustöötajatele mõeldud hüvitise maksmise põhimõtted.

Eelpool kirjeldatud 4. märtsi 2002 Liidu Ülemkohtu otsuse valguses võib juhatuse liikmetele töötajatega sarnaste hüvitiste määramine äriühingu seisukohalt tunduda mittevajaliku rahalise kohustusena. Kuigi Saksamaa Liitvabariigi õiguspraktikat vaadates tuleb tõdeda, et hüvitise mitterääramine võib siiski äriühingu jaoks osutuda libedaks teeks. Liidu Ülemkohtu poolne seisukoht on, et lepingujärgne konkurentsikeeld ilma ette nähtud hüvitiseta oleks põhimõtteliselt endisele juhatuse liikmele ebaõiglane kitsendus endise juhatuse liikme jaoks edaspidiste tööalaste piirangute tõttu ja seetõttu tühine.

---

<sup>109</sup> Vt Sudhoff jt, äärenr 88.

Läbi heade kommete paragrahvi on eelkõige võimalik äriühingus kapitali mitte omavate juhatuse liikmete suhtes ebamõistlikku konkurentsikeeldu tühiseks lugeda. Seetõttu vajaks äriühingu otsus mitte maksta hüvitist piisavat motiveerimist, mis võib hilisemas kohtuvaidluses võimatuks osutuda. Orienteerumine *HGB* § 74 lg-st 2 pakub seega äriühingule kindlustunnet, et lepingujärgse konkurentsikeelu kehtivus hüvitisemäära suurusel ei muutu tühiseks.<sup>110</sup>

Seega juhul kui lubatakse piirangu eest hüvitist, siis on pooled vabad selle suuruses kokku leppima. Samuti pööratakse Saksamaal juhatuse liikme puhul tähelepanu sellele, et juhul kui hüvitis on määratud, siis toimuks see kindlate perioodiliste maksetena. Hüvitise suurus sõltub juhatuse liikmele konkurentsikeelust tekkivatest piirangutest, millest äriühing hiljem tavaliselt ühepoolset taganeda võib (*BGH* 17.veebruaril 1992 - *II ZR 140/91*).

Ebapiisava, kuid mitte täiesti puuduva hüvitise puhul või liiga ulatusliku tegevuspiirkonna kehtestamisel võib osutuda vaieldavaks, kas konkurentsikeeld on tühine täies ulatuses või saab juhatuse liige valida (nii nagu töötaja puhul), kas kohaldatav konkurentsikeeld jääb jõusse ja (kokkulepitud) tegevuspiirangu eest hüvitist küsida või konkurentsikeeld vaidlustada. *HGB* § 75 d-st tulenev kaubandustöötaja õigus sõltumata konkurentsipiirangu tühisusest valida keelu kestmajäämine ja nõuda konkurentsipiirangu eest hüvitist, juhatuse liikme suhtes ei kehti. Siinkohal ollakse Saksamaal seisukohal, et kuna juhatuse liikme puhul kaubandusseadustiku sättes kohaldamisele ei kuulu, siis põhjusel, et lepingujärgne konkurentsikeeld osutub heade kommete vastasuse tõttu tühiseks, pole võimalik seetõttu nõuda konkurentsipiirangu eest hüvitist.

Puudustega juhatuse liikme lepingujärgsest konkurentsikeelust on *GmbH*-l võimalik *HGB* § 75 a-st tuleneva analoogia abil vabaneda, selliselt et vabaneb ka oma kohustusest tasuda hüvitist.<sup>111</sup> Vaidluses kus äriühing soovis juhatuse liikme lepingujärgsest kohustusest vabaneda, kuid juhatuse liige soovis vastava kokkuleppe jätkumist ja esitas hagi edasise hüvitise maksmise suhtes, leidis Liidu

---

<sup>110</sup> Vt Sudhoff jt, äärenr 88.

Ülemkohtus, et kuna konkurentsikeeld kannab endas äriühingu huvisid, siis on äriühingul ainukesena õigus otsustada, kas ta soovib juhatuse liiget sellest kohustusest vabastada.<sup>112</sup>

Eeltoodust johtuvalt, kuna *HGB* §§74 jj juhatuse liikme suhtes ei kehti, siis saab äriühing ka kokkulepitud hüvitise maksmiskohustusest igal ajal vabaneda, kui ta omapoolselt juhatuse liikme konkurentsikeelust vabastab. Selline võimalus on äriühingul olemas, kuna konkurentsikeelu kehtestamise vajaduse otsustab äriühing. Siiski peab jääma seisukohale, et keelust loobumine peaks toimuma mõistliku ajaga etteatamisel. Saksamaa töölepinguseaduse analoogiast tulenevalt on konkurentsipiirangust loobumise võimalust selgitatud sellega, et töötajat ei tohiks töölepingu lõpetamisele ahvatleda hüvitise saamise pärast. Samuti ei peeta seal tööandjapoolse kompensatsiooni maksmise eesmärgiks töötaja rikastumist olukorras kus töötaja jaoks ei esine konkurentsikeelu kohaldamisel ei avalda mingisuguseid negatiivseid tagajärgi uue töö leidmisel.

Saksamaa Liitvabariigis ei kuulu kõik kaubandusliikmetele lepingujärgse konkurentsikeelu rakendamiseks mõeldud kaitsepiirangud praktikas juhatuse liikmete jaoks kohaldamisele. Vastupidi on reeglitega, mille eemärk on äriühingu eriliste huvide kaitsmine, peaksid olema rakendatavad. Nii on Ülemkohus jätnud äriühingule võimaluse, et vaatamata konkurentsikeelust loobumise puuduvatele reguleerimisele on tal võimalik sarnaselt *HGB* §-le 75 a konkurentsipiirangu kokkuleppes vabaneda.<sup>113</sup> Liidu Ülemkohus selgitab, et juhatuse liikme puhul kaitsevad *HGB* §§-dest 74 jj tulenevad ettekirjutused ainult põhiklausli *BGB* § 138 rakendumisel juhatuse liikmete huvisid.<sup>114</sup>

Seega kuni äriühingu huvidest johtuvalt on konkurentsikeeld põhjendatud ja juhatuse liikme väljaõppele ja üldisele edasisele tegevusele ning ajaliselt, koha ja esemeliselt liigselt ei piira, ei ole tegemist *BGB* § -st 138 tulenevate heade kommete rikkumisega (vt *BGH*, 04.03.2002 - II ZR 77/00, *BGB* 14.07.1997 - II

---

<sup>111</sup> BGH 17.02.1992 - II ZR 140/91.

<sup>112</sup> Samas.

<sup>113</sup> BGH 17.02.1992 - II ZR 140/91.

ZR 283/96). Nimetatud asjaolude arvestamisel on võimalik konkurentsipiirangut juhatuse liikme suhtes kehtestades ilma hüvitise maksmise kohustuseta, kuna tema suhtes ei kohaldu kaubandustöötaja konkurentsipiirangut reguleeriv *HGB* § 74 lg 2 (*BGH*, 04.03.2002 - II ZR 77/0; 17.02.1992 - II ZR 140/91). Eeltoodust aga ei saa järeldada, et kokkulepitud hüvitises ja selle kokkuleppe tõlgendamisel ainult äriühingu huvidega arvestada tuleb. Liidu Ülemkohus on leidnud, et siin tuleb arvestada siiski ka juhatuse liikme huvidega (*BGH*, 04.03.2002 - II ZR 77/00). Kui äriühingul puudub õigustatud huvi, siis ei "päästa" juhatuse liikme lepingu järgset konkurentsikeelu kehtivust ka asjaolu, et eelnevast sissetulekust hüvitati 50% ulatuses.<sup>115</sup>

Probleemid võivad tõusetuda ka siis, kui poolte vahel käib vaidlus konkurentsikeelu lõpetamise kehtivuse üle. Liidu Ülemkohus on leidnud, et juhul kui juhatuse liige peab konkurentsikeeldu lõpetatuks, kuid siiski hüvitist vastu võtab, peab ta konkurentsist hoiduma. Hüvitise maksmise kohustust ei ole aga sel ajal juhul kui juhatuse liige rikub konkurentsikeeldu.<sup>116</sup>

Seega on Saksamaa tsiviilseadustiku kohaselt äriühingutel lepingujärgsete konkurentsikeelu kokkulepete osas ulatuslik kujundamisvabadus. Kuigi Saksamaa kohtupraktika kohaselt ei ole kaubandustöötajate lepingujärgset konkurentsikeeldu reguleerivad sätted *GmbH* juhatuse liikmete puhul kohaldatavad, siiski annavad need orientiiri, millest juhinduda, et kokkulepe ei osutuks hiljem tühiseks. Äriühing saab konkurentsipiirangu hüvitisega - vabatahtlikult – nõus olla, aga tal on võimalus seda ka seda kitsendada või täielikult välistada.

Ainsaks piiriks on heade kommete vastasus, mida teatud juhtudel kasutada saab, nt kui keeld ei ole kooskõlas ettevõtte ärihuvidega või piiratakse juhatuse liiget põhjendamatult tema omandatud erialal. Juhatuse liikme põhjendamatu piiramisega ei saa olla tegemist olukorras kus juhatuse liige saab lepingu lõppemisel mõistliku (igakuise või ühekordse) hüvitise või piirang tema tegutsemisvabadust ei piira, nt

---

<sup>114</sup> Vt *BGH* 04.03.2002 – II ZR 77/00 OLG Köln. Paraku on tegemist Ülemkohtu dogmaatilise põhjendusega, millest ei selgu kas tühine on vahetult enne lepingu lõppemist tehtud lõppemise avaldus kui selline või ainult seeläbi saanud konkurentsipiirangu äralangemine.

<sup>115</sup> Samas.

<sup>116</sup> Vt *BGB* § 323 lg 5 p 1.

juhatuse liige läheb peale ametiaja lõppemist pensionile. Kuid samas ei saa juhatuse liikme ametiaja järgselt kehtivate piirangute eest hüvitise maksmise kohustust, kui juhatuse liikme tööd muidu ei tasustata, kuivõrd tema tegevusvabaduse piiramine leiab aset ka sel juhul.

Kokkuvõtvalt võib sedastada, et lepingujärgne konkurentsipiirang on juhatuse liikme jaoks eneseteostuse, töö ja ettevõtluse põhiseaduslik riive, mille kompensatsiooniks võiks olla äriühingu poolne hüvitis. Mõistliku hüvitise määramine sõltub aga juhatuse liikme edasise töökohavaliku piiranguid, territoriaalset piirangut. Hüvitise määramisel saab arvestada erinevaid asjaolusid, nt seda, kui suur on turul nõudlus vastavas tegutsemisvaldkonnas, mis on töötajale konkurentsipiirangu kokkulepe kehtivuse ajaks suletud. Samamoodi sõltub hüvitise suurus konkurentsipiirangu geograafilisest ulatusest: mida laiem on konkurentsipiirangu geograafiline kehtivusala, seda suurem peaks olema hüvitis.

Riive suurusega peaks proportsioonis olema konkurentsipiirangu eest makstava hüvitise suurus. Seega mida suurem ettenähtud riive, seda suurem peaks olema ka selle eest makstav kompensatsioon. Juhul kui lepingus on määratud leppetrahv, peaks ka selle suurus olema proportsioonis määratud hüvitise suurusega. Mõistlikkuse piiri seab kohus. Võimalik oleks hüvitise suuruse arvestamisel lähtuda Saksamaa kaubandusseadustikus sätestatud reeglitest, mis on Liidu Ülemkohtu otsuste järgselt lepingujärgse konkurentsipiirangu hüvitise mõistlikuks hindamise orientiiriks.

Kuna lepingujärgse konkurentsipiirangu kokkulepe ei pea juhatuse liikme lepingus olema kirjalik, siis vaidluste ennetamiseks võiks konkurentsikeelu järgimise eest ette nähtud hüvitise ja selle väljamaksmise korra siiski lepingus fikseerida. Tänu läbimõeldud lepingujärgsetele konkurentsikeelu sätetele juhatuse liikme lepingus, on äriühingutel võimalik ära hoida liigseid väljaminekuid.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli leida vastus küsimusele, millised on juhatuse liikme lepingu lõppemisel konkurentsikeelu rakendamise võimalused praktikas. Ühtlasi püüdis töö autor välja selgitada, kas konkurentsikeelu kasutamisel esineb piiranguid, mis need võiksid olla ja millal võib olla tegemist tühise konkurentsipiirangu kokkuleppega. Töö autori poolt tehtud olulisemad järeldused seisnevad alltoodus.

Lepingujärgse konkurentsikeelu eesmärkideks võiks olla olukorra vältimine, kus endine juhatuse liige asub äriühinguga konkureerima. Paraku on äriühing otseselt seadusest tulenevate konkurentsikeelu sätetega kaitstud siiski vaid juhatuse liikme ametiaja jooksul. Ilma vastava kokkuleppeta on juhatuse liige lepingu järgselt vaba osutama ettevõttele konkurentsi, arvestades seejuures mõningaid seadusest tulenevaid piiranguid kahju tekitamise osas. Seega, juhul kui äriühingu huvides on konkurentsikeelu püsima jäämine ka pärast juhatuse liikme ametiaja lõppu, tuleb sõlmida juhatuse liikmega vastavasisuline kokkulepe. Läbimõeldud lepingujärgse konkurentsikeelu kokkulepe maandab äriühingu jaoks kokkuleppe eesmärgiks olevaid riske ja välistab tulevikus tekkida võivad vaidlused selle kehtivuse üle.

Sellisel konkurentsikeelul võivad juhatuse liikme jaoks olla tõsised tagajärjed, kuna praktiliselt keelatakse tal lepingujärgselt järgselt omandatud erialal tegutseda. Seetõttu võib keeld osutada põhiseaduse §-de 19, 29 ja 31 vastaseks riiveks. Selline põhiõiguste rikkumine võib läbi kolmikmõju aga tuua kaasa tehingu heade kommete vastasuse (TsÜS § 86) ja tehingu tühisuse aluste tuvastamise (TsÜS § 87) mõttes.

Saksamaa Liitvabariigi kohtupraktikas on endise juhatuse liikme suhtes rakendatavate ebamõistlike konkurentsipiirangute klauslite tühisuse tuvastamisel Liidu Ülemkohus järjepidevalt viidatud Saksa tsiviilseadustiku heade kommete sätetele. Tulenevalt *BGB* § 138 lg-st 1 on heade kommete vastane tehing on tühine. Viidatud paragrahvi sisu on analoogne TsÜS § 86 lg-s 1 sätestatule. Seega võiks autori arvates osutada heade kommete vastaseks juhatuse liikme suhtes liigselt ahistav lepingujärgne konkurentsipiirang ka Eestis.

Eeltoodut arvesse võttes leidis autor, et kuna Eestis on tsiviilseadustiku üldosa koostamisel eeskujul võetud Saksa tsiviilseadustikust, siis sellest tulenevalt on mõistetav nii TsÜS-i ülesehitus, aluspõhimõtted kui ka sätete sarnasus *BGB* §-ga 138, oleks põhjendatav Saksamaa Liitvabariigi praktika arvestamine Eestis veel väljakujunemata kohtupraktikas. Sellist arvamust toetavad mitmed Riigikohtu otsused, mille kohaselt juhul kui Eesti seaduse sätte alusel ei ole Eesti enda kohtupraktika ja õiguskirjanduse kohaselt selget tõlgenduspraktikat välja kujunenud, saab Eesti sätte tõlgendamisel aluseks võtta ka neid teiste riikide sätteid, mida on kasutatud Eesti vastava regulatsiooni koostamisel eeskujuna (RKTko 3-2-1-145-04; RKTko 3-2-1-9-03).

Magistritöös leidis kinnitust hüpotees, et juhatuse liikme lepingu lõppemise järgset konkurentsikeeldu ei saa sõlmida ilma piiranguteta ning vastavad piirangud võib tuletada kohtupraktikast. Ühtlasi leiti töö tulemusena, et selleks, et piirang ei osutuks heade kommete vastaseks ja tühiseks, on vajalik arvestada erinevate asjaoludega.

Esmalt peaks Liidu Ülemkohtu praktika kohaselt, eelkõige juhatuse liikme suhtes kohaldatav konkurentsi piirang äriühingu poolt põhjendatud olema.

Teiseks peaksid konkurentsikeelus olema määratletud selged ja mõistlikud piirangud aja, territooriumi ja valdkonna suhtes, võttes arvesse konkreetse juhatuse liikme erialast ettevalmistust.

Kolmandaks tuleb hinnata kas kokku lepitud konkurentsikeeld rikub juhatuse liikme tegevusvabadust ning kas selle kompenseerimiseks määratud hüvitist võib pidada piirangu eest mõistlikuks. Mõistlikkuse piir jääb Eesti Riigikohtu praktika tuvastada, kuid selge on see, et hüvitise suurus peab olema proportsioonis juhatuse liikmele konkurentsikeelust tekkivate piirangutega. Saksamaa Liitvabariigi kohtupraktikast tulenevalt on pooled vabad sellise hüvitise suuruses kokku leppima. Riskivabamaks meetodiks peetakse seal hüvitise suuruse määramisel kaubandustöötajatele mõeldud sätetest orienteerumist (*HGB* §§ 74 jj), mille kohaselt on lepingujärgse konkurentsi piirangu kehtivuse aluseks 50% endise töötasu suuruse maksmine. Kuid samas võib sellises suuruses hüvitise maksmine olla ka olla äriühingule ebavajalik ja mittevajalik kohustus.



Magistritöö tulemusena on võimalik anda juhatuse liikme lepingujärgse konkurentsikeelu rakendamiseks selliselt, et see tühiseks ei muutuks, järgmised soovitused: konkurentsikeeld peaks olema põhjendatud; piirangud aja, territooriumi ja tegevusvaldkonna suhtes peavad olema mõistlikud ning ühtlasi peab äriühing juhatuse liikme tegutsemisvabaduse piiramise eest maksma mõistlikku hüvitist. Kuna Eestis antud valdkonnas Riigikohtu praktika puudub, siis eelnevale lisaks on soovitatav sätestada nn salvatori klausel, tagaks selle, et kui siiski mõni lepingujärgse konkurentsikeelu säte peaks osutuma tühiseks, jääksid kehtima teised sätted.

## **Wettbewerbsverbot für das Vorstandsmitglied einer Gesellschaft nach dem Ablauf des Anstellungsvertrags des Vorstandsmitglieds**

### **ZUSAMMENFASSUNG**

Bei der Auswahl des Forschungsbereichs der Magisterarbeit wurde der Umstand entscheidend, dass die Fortsetzung des Wettbewerbsverbots eines früheren Vorstandsmitglieds in Estland wenig untersucht worden ist. Zugleich ist das Thema an sich aktuell, weil der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds in der Praxis viel verwendet wird und oft auch die Bestimmungen über das Wettbewerbsverbot im genannten Vertrag Anwendung finden.

Bei Einführung der Wettbewerbsbeschränkung gegenüber einem früheren Vorstandsmitglied kollidieren begreiflicherweise die Interessen der Gesellschaft mit den persönlichen Interessen des Vorstandsmitglieds, weil die Gesellschaft einerseits das nachvertragliche Konkurrieren des Vorstandsmitglieds mit der Gesellschaft beschränken möchte, andererseits aber eine derartige Beschränkung die weitere Karriere und Wahlmöglichkeiten des Vorstandsmitglieds hemmt. Für ein Vorstandsmitglied ist es äußerst wichtig, auch in der Zukunft auf dem Gebiet tätig werden zu können, auf dem er sich Kenntnisse und Fertigkeiten angeeignet hat, beim Wirksamwerden der nachvertraglichen Wettbewerbsbeschränkung kann er aber wegen der Beschränkung weder gleichwertige Herausforderung noch Einkünfte finden. Bei Einführung der Wettbewerbsbeschränkung muss die Gesellschaft gleichzeitig berücksichtigen, dass dies in die grundgesetzlichen Rechte des Vorstandsmitglieds auf freie Selbstverwirklichung und freie Wahl des Tätigkeitsbereichs und auf Gewerbeausübung eingreifen kann.

In der Magisterarbeit wurde die Hypothese aufgestellt, dass eine für die Gesellschaft unbegründete und bezüglich des Vorstandsmitglieds unangemessene Vereinbarung über Wettbewerbsbeschränkung, die dem Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds folgt, im Widerspruch zum Gesetz steht und die Beschränkungen aus der Rechtsprechung abgeleitet werden können. Die Arbeit bezweckte, Antwort auf die Frage zu finden, welches die Möglichkeiten sind, beim Ablauf des Anstellungsvertrags des Vorstandsmitglieds das Wettbewerbsverbot in

der Praxis einzusetzen. Gleichzeitig versuchte der Autor der Arbeit herauszufinden, ob bei Verwendung des Wettbewerbsverbots Beschränkungen vorkommen, welche diese sein könnten und wann es sich um eine nichtige Vereinbarung über Wettbewerbsbeschränkung handeln kann.

In der Arbeit wurde die Angemessenheit der Rechtsvorschriften, die diesen Bereich regeln, und die Anwendung des vertraglichen Wettbewerbsverbots des Vorstandsmitglieds im Hinblick auf die in der Bundesrepublik Deutschland geltende Gesetzesregelung und Rechtsprechung analysiert. Infolge der umfangsbedingten Begrenzung der Arbeit widmete man sich in der Masterarbeit nur den Beschränkungen der Gültigkeit des Wettbewerbsverbots und Kündigung, Verletzung oder andere ähnliche Themen wurden nicht behandelt. Ebenfalls wird in der Arbeit das Thema der Pflicht zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen durch das Vorstandsmitglied einer Gesellschaft nicht behandelt, dies ist ein gesondertes umfangreiches Gebiet und eine separate Forschungsarbeit wert.

Die Arbeit teilt sich in zwei Kapitel. In den Unterkapiteln des ersten Kapitels „Wesen des vertraglichen Wettbewerbsverbots eines Vorstandsmitglieds“ wird der sich aus dem Gesetz ergebende Inhalt des Wettbewerbsverbots behandelt und die Unterschiede des sich aus dem Gesetz und dem Vertrag ergebenden, der Amtsstellung folgenden Wettbewerbsverbots des Vorstandsmitglieds erläutert. Zugleich werden die Ziele und grundlegenden Grundsätze dieses Verbots und die Frage analysiert, warum es sich für die Gesellschaft als nützlich erweisen könnte, mit dem Vorstandsmitglied eine Vereinbarung über das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zu treffen und womit das Unternehmen rechnen muss, wenn kein derartiges Verbot vereinbart worden ist. Ebenfalls wird das Wettbewerbsverbot als eventueller Eingriff in die sich aus dem Grundgesetz ergebenden Grundrechte analysiert und ein Blick auf die Anwendung des vertraglichen Wettbewerbsverbots in der Praxis geworfen.

Das zweite Kapitel „Voraussetzungen der Gültigkeit und Grundlagen der Nichtigkeit des Wettbewerbsverbots“ umfasst die Grundlagen der Nichtigkeit und eventuelle Sittenwidrigkeit des Wettbewerbsverbots. Hier wird die Zulässigkeit der Beschränkung durch die Begründetheit der Aufstellung des Verbots kontrolliert

und dabei wird gleichzeitig die berufliche Ausbildung des Vorstandsmitglieds und die übermäßige Beeinträchtigung der weiteren wirtschaftlichen Tätigkeit bewertet. Ebenfalls werden im Lichte der deutschen Rechtsprechung die möglichen Bewertungskriterien der zeitlichen und territorialen Dauer und der Angemessenheit der Entschädigung betrachtet.

Die vorliegende Magisterarbeit bezweckt, Antwort auf die Frage zu finden, welches die Möglichkeiten sind, beim Ablauf des Anstellungsvertrags des Vorstandsmitglieds das Wettbewerbsverbot in der Praxis einzusetzen. Gleichzeitig versuchte der Autor der Arbeit herauszufinden, ob bei Verwendung des Wettbewerbsverbots Beschränkungen vorkommen, welche diese sein könnten und wann es sich um eine nichtige Vereinbarung über Wettbewerbsbeschränkung handeln kann. Die durch den Autor der Arbeit gezogenen wichtigeren Schlussfolgerungen bestehen im Nachstehenden.

Das Ziel des vertraglichen Wettbewerbsverbots könnte die Vermeidung der Situation sein, in der das frühere Vorstandsmitglied mit der Gesellschaft in Wettbewerb tritt. Leider ist eine Gesellschaft durch die sich direkt aus dem Gesetz ergebenden Bestimmungen des Wettbewerbsverbots nur während der Amtsdauer des Vorstandsmitglieds geschützt. Ohne eine entsprechende Vereinbarung steht dem Vorstandsmitglied nach dem Vertrag frei, als Wettbewerber des Unternehmens tätig zu werden, wobei dabei einige sich aus dem Gesetz ergebende Beschränkungen über Schadenszufügung berücksichtigt werden. Somit muss mit dem Vorstandsmitglied eine einschlägige Vereinbarung abgeschlossen werden, falls das Aufrechterhalten des Wettbewerbsverbots auch nach dem Ablauf der Amtsdauer des Vorstandsmitglieds im Interesse der Gesellschaft ist.

Ein derartiges Wettbewerbsverbot kann für das Vorstandsmitglied seriöse Folgen nach sich ziehen, weil ihm praktisch untersagt wird, sich nachvertraglich in seinem angeeigneten Fachbereich zu beschäftigen. Deshalb kann sich das Verbot als ein Eingriff in die §§ 19, 29 und 31 des Grundgesetzes erweisen. Eine derartige Verletzung von Grundrechten kann durch Drittwirkung aber die Sittenwidrigkeit des Geschäfts (TsÜS § 86) und die Feststellung der Grundlagen der Nichtigkeit des Geschäfts (TsÜS §87) zur Folge haben.

In der Rechtsprechung der Bundesrepublik Deutschland hat der Bundesgerichtshof bei Feststellung der Nichtigkeit der gegen ein früheres Vorstandsmitglied angewandten unangemessenen wettbewerbsbeschränkenden Klauseln kontinuierlich auf die Bestimmungen über gute Sitten im BGB hingewiesen. Ausgehend vom BGB § 138 Abs. 1 gilt ein sittenwidriges Geschäft als nichtig. Die angeführte Vorschrift ist analog den Bestimmungen des TsÜS § 86 Abs. 1. Somit könnte sich nach der Auffassung des Autors auch eine für ein Vorstandsmitglied übermäßig belästigende vertragliche Wettbewerbsbeschränkung als sittenwidrig erweisen.

Unter Berücksichtigung des Vorstehenden fand der Autor, dass, weil in Estland beim Verfassen des Allgemeinen Teils des Zivilgesetzbuches das Bürgerliche Gesetzbuch Deutschlands als Vorbild diente, davon ausgehend die Ähnlichkeit sowohl des Aufbaus, der fundamentalen Grundsätze als auch der Ähnlichkeit der Bestimmungen zum BGB § 138 verständlich ist und somit wäre auch die Berücksichtigung der Praxis der Bundesrepublik Deutschland in Estland bei der noch nicht ausgeprägten Rechtsprechung begründbar. Diese Auffassung wird durch mehrere Urteile des Staatsgerichtshofs unterstützt, gemäß denen, falls sich aufgrund der Bestimmung des estnischen Gesetzes aufgrund der eigenen Rechtsprechung und Rechtsliteratur Estlands keine klare Rechtsprechung herausgebildet hat, Estland bei Auslegung der Bestimmung auch diejenigen Bestimmungen von anderen Staaten zur Grundlage nehmen kann, die in Estland bei Erstellung der jeweiligen Regelung als Vorbild genutzt worden sind (RKTKo 3-2-1-145-04; RKTKo 3-2-1-9-03).

In der Magisterarbeit fand die Hypothese Bestätigung, dass das Wettbewerbsverbot nach dem Ablauf des Anstellungsvertrags des Vorstandsmitglieds nicht ohne Beschränkungen abgeschlossen werden kann und die jeweiligen Beschränkungen von der Rechtsprechung abgeleitet werden können. Gleichzeitig wurde als Ergebnis der Arbeit gefunden, dass dazu, dass sich die Beschränkung nicht als sittenwidrig und nichtig erweisen würde, notwendigerweise unterschiedliche Umstände berücksichtigt werden müssen.

Erstens müsste gemäß der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs der Bundesrepublik Deutschland eine vor allem gegenüber einem Vorstandsmitglied anzuwendende Wettbewerbsbeschränkung durch eine Gesellschaft begründet sein.

Zweitens müssten im Wettbewerbsverbot eine klare und angemessene Beschränkungen bezüglich der Zeit, des Territoriums und des Bereichs gegenüber dem konkreten Vorstandsmitglied definiert sein.

Drittens ist zu bewerten, ob das Vorstandsmitglied durch das vereinbarte Wettbewerbsverbot in seiner Handlungsfreiheit verletzt wird und ob die als Ausgleich vorgesehene Entschädigung für die Beschränkung als angemessen angesehen werden kann. Die Grenze der Angemessenheit wird durch die Rechtsprechung des Estnischen Staatsgerichtshofs festzustellen sein, jedoch ist klar, dass die Höhe der Entschädigung mit den durch das Wettbewerbsverbot für das Vorstandsmitglied erwachsenden Beschränkungen verhältnismäßig sein muss. Ausgehend von der Rechtsprechung der Bundesrepublik Deutschland steht den Parteien das Aushandeln der Höhe einer derartigen Entschädigung frei. Als eine risikofreiere Methode wird dort bei der Festlegung der Höhe der Entschädigung die Orientierung nach den für Kaufleute vorgesehenen Bestimmungen (HGB §§ 74 ff.) betrachtet, gemäß denen als Grundlage des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots die Zahlung von 50% des früheren Gehalts gilt. Gleichzeitig kann die Zahlung einer Entschädigung in dieser Höhe für die Gesellschaft auch eine unnötige und nicht notwendige Verpflichtung sein.

Infolge der Magisterarbeit können zur Umsetzung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots des Vorstandsmitglieds auf eine Weise, dass dies nicht nichtig wird, die folgenden Empfehlungen erteilt werden: das Wettbewerbsverbot sollte begründet sein; die Beschränkungen bezüglich der Zeit, des Territoriums und des Tätigkeitsbereichs müssen angemessen sein und zugleich muss die Gesellschaft für das Beschränken der Handlungsfreiheit des Vorstandsmitglieds eine angemessene Entschädigung zahlen.

Weil in Estland in diesem Bereich keine Rechtsprechung des Staatsgerichtshofs vorliegt, ist neben dem Vorstehenden zu empfehlen, die sogenannte salvatorische Klausel einzuführen, die sicherstellen würde, dass, falls sich eine Bestimmung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots jedoch als nichtig erweisen würde, die anderen Bestimmungen in Kraft bleiben würden.

## KASUTATUD KIRJANDUS

1. **Bauer, J.-H., von Medem, A.** Wettbewerbsverbote mit vertretungsberechtigten Organmitgliedern.–Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht 2011/19 (473).
2. **Baumann, T.** Der Anstellungsvertrag des Geschäftsführer. –Praxishandbuch der GmbH-Geschäftsführung, C. H. Beck 2011.
3. **Belling, D. W.** Põhiõiguste tähendus eraõigusele. – Juridica 4004/I.
4. **Guckelberger, A.** Die Drittwirkung der Grundrechte. –Juristische Schulung 2003/12.
5. **Kruuberg, M.** Heade kommetega vastuolus olevad tehingud kui tühised tehingud – Juridica 2005/III.
6. **Kukrus, A.** Konkurentsiseadus. Kommentaarid. TTÜ Kirjastus 2003.
7. **Kull, I., Käerdi, M., Kõve, V.** Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn: Juura 2004.
8. **Köhler, H.** Tsiviilseadustik üldosa. Õpik. Tallinn: Juura 1998.
9. **Menke, J.-M.** Gestaltung nachvertraglicher Wettbewerbsverbote mit GmbH-Geschäftsführern - Verzicht statt Karenzentschädigung. – NJW 2009/10.
10. **Mitt, A.** Ettevõtlusvabaduse õiguslik olemus. – Juridica 2006/VI.
11. **Narits, R.** Eesti õiguskord ja väärtusjurisprudents. – Juridica 1998/I.
12. **Palandt-Weidenkaff.** Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. 68. Aufl, München: C. H. Beck 2009.
13. **Sack, R.** Das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden und die Moral als Bestimmungsfaktoren der guten Sitten. – NJW 1985/14.
14. **Sillaots, M.** Kohtuniku vabadusest seadusenormi mõtte avamisel. – Juridica 1998/I.
15. **Sootak, J., Pikamäe, P.** Karistusseadustik. Kommenteeritud väljaanne. Kolmas trükk. Tallinn: Juura 2009.
16. **Säcker, F. J.** Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Band 1. Allgemeiner Teil, §§ 1-240. 6 Auflage. Verlag C. H. Beck München 2012.
17. **Sudhoff, H., Reichert, J., Breitfeld, A., Düll, A., Eberhard, M., Ihrig, H.-C., Jäger, A., Liebscher, T., Salger, M., Schlitt, M.** GmbH & Co. KG. 6, überarbeitete Auflage. Verlag C. H. Beck 2005.
18. **Šipilov, V.** Põhiõiguste kolmikmõju ja Euroopa Liidu õiguse horisontaalne kohaldatavus. Magistritöö. Tartu Ülikool 2010.



19. **Tiivel, R.** Tsiviilõiguse üldosa. Tallinn: Juura 2009.
20. **Truuväli, E.-J., Aaviksoo, B., Kask, O., Lehis, L., Madise, L., Madise, Ü., Merusk, K., Mälksoo, L., Narits, R., Olle, V., Pruks.** Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Teine täiendatud väljaanne. Tallinn: Juura 2008.
21. **Varul, P.** Tühine tehing. – Juridica, I/2011.
22. **Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M.** Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2006.
23. **Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M.** Võlaõigusseadus III. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2009.
24. **Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M.** Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2010.
25. **Varul, P., Kaljurand, A., Mailend, A., Pikamets, H., Tolstov, L.** Äriühingu juhtorganid. Äriühingu juhtorganite liikmete õigused, kohustused ja vastutus. Tallinn 2005.
26. **Väärsi, E., Kleis, R., Silvet, J.** Võõrsõnade leksikon. Seitsmes, parandatud ja täiendatud trükk. Valgus 2006.
27. **Zweigert, K., Kötz, H.** Einführung in die Rechtsvergleichung. Auf dem Gebiete des Privatsrechts. 3. Neuarb. A. Tübingen 1996.

## KASUTATUD NORMATIIVAKTID

### Eesti õigusaktid

28. **Eesti Vabariigi põhiseadus**, 28. juuni 1992.a. – RT I 1992, 26, 349; RT I, 27.04.2011, 2.
29. **Konkurentsiseadus**, 05. juuni 2001.a. – RT I 2001, 56, 332; RT I, 23.02.2011, 11.
30. **Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotisaalharta**, 3. mai 1996, ratifitseeritud 31. mai 2000.a. – RT II 2000, 15, 93.
31. **Tsiviilseadustiku üldosa seadus**, 27. märts 2002.a. - RT I 2002, 35, 216; RT I 06.12.2012, 12.
32. **Töölepingu seadus**, 17. detsember 2008.a. – RT I 2009, 5, 35; RT I, 10.02.2012, 2.
33. **Võlaõigusseadus**, 26. september 2001.a. – RT I 2001, 81, 487; RT I, 08.07.2011, 21.
34. **Äriseadustik**, 15. veebruar 1995.a. – RT I 1995, 26, 355; RT I, 28.12.2011, 50.

### Saksamaa õigusaktid

35. **Aktiengesetz (AktG)**. 06.09.1965. BGBI. I S. 1089; zuletzt geändert durch Gesetz vom 22.12.2011. BGBI. I S. 3044.
36. **Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)**. 18.08.1896. BGB I 1896, 195; zuletzt geändert 27.7.2011. BGB I 1600.
37. **Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH)**. 20.04.1892; zuletzt geändert 22.12.2011 I 3044
38. **Grundgesetz (GG)**. 23.05.1949; zuletzt geändert 21.7.2010 I 944.
39. **Handelsgesetzbuch (HGB)**. 10.05.1897; zuletzt geändert 22.12.2011 I 3044.

## KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

### Eesti kohtupraktika

40. **RKHKo 10.02.2010 nr 3-3-1-89-09.** Oleg Borissovi määruskaebus Tartu Ringkonnakohtu 21. oktoobri 2009. a määruse peale haldusasjas nr 3-09-613 kaebuses Ida Politseiprefektuurilt moraalse kahju väljamõistmiseks kohtu äranägemisel. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-3-1-89-09>, 04.05.2012.
41. **RKHKo 21.06.2007 nr 3-3-1-29-07.** Deniss Denissovi kassatsioonkaebus Tartu Ringkonnakohtu 22. detsembri 2006. a otsuse peale haldusasjas nr 3-06-1478 kaebuses Tartu Vangla toimingutele. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-3-1-29-07>, 04.05.2012.
42. **RKKKo 14.01.2011 nr 3-1-1-100-10.** Narva Linnavalitsuse kassatsioon Viru Maakohtu 20. juuli 2010. a kohtuotsuse peale väärteoasjas AS-i Heakorrasutus karistamises jäätmeseaduse § 120-7 lg 2 järgi. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-1-1-100-10>.
43. **RKPJKo 19.05.2009 nr 3-4-1-1-09.** Tallinna Ringkonnakohtu taotlus tunnistada põhiseadusega vastuolus olevaks avaliku teabe seaduse § 28 lg 1 p 25 osas, milles see näeb ette kohaliku omavalitsuse ametiasutuse hallatavate asutuste töötajate palkade avalikustamise ulatuslikumalt, kui korruptsioonivastase seaduse § 15 (1) on sätestatud. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-4-1-1-09>, 04.05.2012.
44. **RKPJKo 14.04.2003 nr 3-4-1-4-03.** Tallinna Linnakohtu taotlus kontrollida Täitemenetluse seaduse § 27 lg 4 Põhiseadusele vastavust. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-4-1-4-03>, 04.05.2012.
45. **RKPJKo 06.03.2002 nr 3-4-1-1-02.** Tallinna Ringkonnakohtu taotlus tunnistada Käibemaksuseaduse § 18 lg 8 2.lause kehtetuks vastuolu tõttu põhiseaduse §-dega 11, 12 lg 1 ja 31. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-4-1-1-02>, 04.05.2012.
46. **RKPJKo 28.04.2000 nr 3-4-1-6-00.** Tartu Halduskohtu taotlus Alkoholiseaduse § 19 lg 1 p 2 Põhiseadusele vastavuse kontrollimiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-4-1-6-00>, 04.05.2012.

47. **RKPJKo 17.03.1999 nr 3-4-1-1-99.** 31.12.1998.a. laekunud Valga Maakohtu taotluse, "Turgudel ja tänavatel kauplemise üldeeskirja" p 20 alap 6 Põhiseadusele vastavuse kontrollimiseks ja 22.01.1999.a. laekunud Tartu Halduskohtu taotluse Vabariigi Valitsuse 11.08.1998.a. määrusega nr 177 p-ga 11 kehtestatud "Turgudel ja tänavatel kauplemise üldeeskirja" p 12 ja p 20 alap 6 kehtetuks tunnistamiseks, läbivaatamine. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-4-1-1-99>, 04.05.2012.
48. **RKTKo 09.12.2008 nr 3-2-1-103-08.** OÜ LabelPrint ning AS Estopress ja Eero Lattu kassatsioonkaebused Tallinna Ringkonnakohtu 29.04.2008. a otsusele OÜ LabelPrint hagi AS-i Estopress ja Eero Lattu vastu solidaarselt kahjuhüvitise 2 000 000 krooni saamiseks; AS-i Estopress vastu konkurentsi kahjustava tegevuse lõpetamiseks ning Eero Lattu vastu kohustamiseks mitte kasutama ning avaldama kolmandatele isikutele OÜ LabelPrint ärisaladusi. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-103-08>, 04.05.2012.
- RKTKo 21.11.2008 nr 3-2-1-111-08.** AS Esma Vara kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 16.06.2008. a otsusele AS Ühendatud Kapital hagi AS Esma Vara (endine AS Esma Auto) vastu võlgnevuse väljamõistmiseks ja AS Esma Vara vastuhagi AS Ühendatud Kapital ja Canister Inc vastu laenulepingu tühisuse tunnustamiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-111-08>, 04.05.2012.
49. **RKTKo 13.02.2008 nr 3-2-1-140-07.** AS L. Rei kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 01.06.2007. a otsusele AS-i Hansa Liising Eesti ja AS-i L.Rei hagi OÜ Avalist vastu tehingu tühisuse tunnustamiseks ja kinnistusraamatu kande muutmiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-140-07>, 04.05.2012.
50. **RKTKo 21.03.2007 nr 3-2-1-22-07.** OÜ P (V AS (pankrotis) õigusjärglane) kassatsioonkaebus OÜ P (V AS (pankrotis) õigusjärglane) hagi H OÜ vastu kõlvatu konkurentsi tuvastamiseks ja kõlvatu konkurentsiga tekitatud kahju hüvitamiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-22-07>, 04.05.2012.
51. **RKTKo 12.01.2007 nr 3-2-1-121-06.** AS S kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 14.06.2006. a otsusele AS S hagi N.P-K vastu 39 000 krooni saamiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-121-06>, 04.05.2012.

52. **RKTKo 16.11.2005 nr 3-2-1-115-05.** AS Balteco kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 23. 03. 2005. a otsusele AS Balteco hagi AS Neoqi vastu kõlvatu konkurentsi tuvastamiseks ja keelamiseks, tervisekapslite valmistamise ja võõrandamise keelamiseks ning kasuliku mudeli registreeringu õigusvastaseks tunnistamiseks - RT III 2005, 40, 400 Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-115-05>, 04.05.2012.
53. **RKTKo 23.09.2005 nr 3-2-1-80-05.** Maie Prii kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 20. 01. 2005. a otsusele Helje Kaalepi pankrotihalduri Ly Mürsoo hagi Urmas Umpalu ja Maie Prii vastu tehingute tühisuse tunnustamiseks ja kinnistusraamatu kannete kustutamiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-80-05>, 04.05.2012.
54. **RKTKo 11.05.2005 nr 3-2-1-41-05.** Kalle Pilt kassatsioonkaebus Tartu Ringkonnakohtu 15. 11. 2004. a otsusele AS Walko (pankrotis) hagi Kalle Pildi vastu 3 022 199.20 krooni väljamõistmiseks - RT III 2005, 17, 181 Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-41-05>, 04.05.2012.
55. **RKTKo 26.04.2005 nr 3-2-1-39-05.** Katrin Kangur kassatsioonkaebus Tartu Ringkonnakohtu 08. 12. 2004. a otsusele Katrin Kanguri vastulauses Tartu Maakohtu registriosakonna kohtunikuabi 22. aprilli 2004. a kandeotsusele registriasjas Ä133365/3. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-39-05>, 04.05.2012.
56. **RKTKo 14.03.2005 nr 3-2-1-14-05.** AS Teabeliin kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 27. 10. 2004. a otsusele AS Teabeliin hagi Remi Tamme vastu 13 300 krooni väljamõistmiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-14-05>, 04.05.2012.
57. **RKTKo 21.12.2004 nr 3-2-1-145-04.** OÜ Amaterasu kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 15. 06. 2004. a otsusele OÜ Amaterasu hagi AS NG Investeeringud vastu aktsiate ülevõtmise õiglase hüvitise määramiseks ja 149 648 krooni 38 sendi saamiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-145-04>, 04.05.2012.
58. **RKTKo 22.01.2004 nr 3-2-1-1-04.** AS Konsool kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 23.09.2003 otsusele AS Konsool hagi Peeter Saunpere ja Aino Memetova vastu omandiõiguse tunnustamiseks, asjade ebaseaduslikust valdusest väljanõudmiseks, alusetult omandatu

väljanõudmiseks ja kahju hüvitamiseks. Arvutivõrgus:  
<http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-1-04>, 04.05.2012.

59. **RKTKo 22.12.2003 nr 3-2-1-147-03.** Eha Varese erikaebus Tallinna Ringkonnakohtu 27.08.2003 määrusele kohtutäitur Kersti Kaljula avalduse alusel võlgnik Eha Varesele kuuluvatele kinnistutele sissenõude pööramise viisi otsustamise asjas. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-147-03>, 04.05.2012.
60. **RKTKo 06.05.2003 nr 3-2-1-45-03.** Raivo Raidna kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 19.11.2002 otsusele Eesti Vabariigi hakis OÜ Viplala ja Raivo Raidna vastu 385 384 krooni saamiseks - RT III 2003, 18, 173. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-45-03>, 04.05.2012.
61. **RKTKo 11.02.2003 nr 3-2-1-9-03.** Soome Vabariigi kassatsioonkaebus Soome Keskkonnakeskuse kaudu Tallinna Ringkonnakohtu 15.10.2002 otsusele Soome Vabariigi hakis Soome Keskkonnakeskuse kaudu Ergo Kindlustuse AS vastu 1 659 657 krooni saamiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-9-03>, 04.05.2012.
62. **RKTKo 16.01.2003 nr 3-2-1-1-03.** E.M. Trans AS kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 25.06.2002 otsusele AS Raudmor (pankrotis) hakis AS E.M. Trans vastu kõlvatu konkurentsiga tekitatud kahju hüvitamiseks - RT III 2003, 3, 33. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-1-03>, 04.05.2012.
63. **RKTKo 16.10.2002 nr 3-2-1-80-02.** Heino Lõivekese ja Aimar Naggeli kassatsioonkaebused Tallinna Ringkonnakohtu 04.02.2002 otsusele Heino Lõivekese hakis Aimar Naggeli vastu võla välja mõistmiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=222462782>, 04.05.2012.
64. **RKTKo 29.04.2002 nr 3-2-1-29-02.** Edmund Johannes Martini kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 25.10.2001 otsusele Edmund Johannes Martini hakis OÜ Brevis Invest, Enn Pauti ja Jaanus Saare vastu rendilepingu tühisuse tunnustamiseks.  
Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-29-02>, 04.05.2012.
65. **RKTKo 24.05.2001 nr 3-2-1-76-01.** OÜ Triblon ja AS ERA Pank (pankrotis) kassatsioonkaebused Tartu Ringkonnakohtu 28.12.2000 otsusele AS ERA

Pank (pankrotis) hakis OÜ Triblon vastu rendilepingu kehtetuks tunnistamiseks ja vara väljanõudmiseks ebaseaduslikust valdusest.

Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-76-01>, 04.05.2012.

66. **RKTKo 19.10.2000 nr 3-2-1-108-00.** AS ETK Majad kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 28.03.2000 otsusele Andres Tindi hakis AS ETK Majad vastu hüvitiste saamiseks – RT III 2000, 24, 268. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-108-00>, 04.05.2012.
67. **RKTKo 28.10.1999 nr 3-2-1-91-99.** AS Südalinna Kinnisvarahooldus kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 19.04.1999 otsusele Südalinna Kinnisvarahoolduse Munitsipaaltevõtte hakis AS Samara ja Viktor Kuljase vastu 56 884 krooni 76 senti nõudmiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-91-99>, 04.05.2012.
68. **RKTKo 30.10.1997 nr 3-2-1-123-97.** AS Cronoes kassatsioonkaebuse alusel Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 13. juuni 1997. a otsuse Peeter Kreitzbergi hakis AS Cronoes vastu au teotamise lõpetamiseks tegelikkusele mittevastavate andmete ümberlükkamiseks ja moraalse kahju 20 000 krooni hüvitamiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-123-97>, 04.05.2012.
69. **RKTKo 28.05.1997 nr 3-2-1-70-97.** VE Rahumäe HS esindaja vandeadvokaat Leino Biini kassatsioonkaebuse alusel Tallinna Ringkonnakohtu 21. veebruari 1997. a. otsuse Peeter Männiko hakis VE Rahumäe HS vastu varalise ja moraalse kahju hüvitamiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-70-97>, 04.05.2012.
70. **RKTKo 14.02.1997 nr 3-2-1-22-97.** AS-i JAP-Auto kassatsioonkaebuse alusel Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 17. oktoobri 1996. a. otsuse AS-i Staier hakis AS-i JAP-Auto ja AS-i ELKE-Auto vastu kõlvatu konkurentsi lõpetamiseks ja kõlvatu konkurentsi tekitatud kahju hüvitamiseks – RT III 1997, 9, 100. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-22-97>, 04.05.2012.
71. **RKTKo 12.12.1996 nr 3-2-1-111-96.** Roza Gribi kassatsioonkaebuse alusel Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 6. juuni 1996. a. otsuse Roza Gribi hakis AS-i Harku Karjäär vastu kahju hüvitamiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-111-96>, 04.05.2012.

72. **RKÜKo 03.01.2008 nr 3-3-1-101-06.** Siseministeeriumi kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 25. augusti 2006. a otsuse peale haldusasjas nr 3-05-641 Tatjana Gorjatšova kaebuses Vabariigi Valitsuse 11. juuli 2005. a korralduse nr 433 tühistamiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=222507066>, 04.05.2012.
73. **RKÜKo 23.02.2005 nr 3-2-1-73-04.** Tambet Kibali kassatsioonkaebus Tartu Ringkonnakohtu 11.02.2004 otsusele Viiu Nurmela ja Maie Kriisi hagi Tambet Kibali vastu kaasomandi lõpetamiseks ja kaasomandi reaalosadeks jagamiseks ning Tambet Kibali vastuhagi Viiu Nurmela ja Maie Kriisi vastu omandiõiguse tunnustamiseks. Arvutivõrgus: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-73-04>, 04.05.2012).
74. **TrtRnKo 23.11.2004 nr 2/277-915/04.**

#### **Saksamaa kohtupraktika**

75. **BGH 28.04.2008 – II ZR 11/07.**
76. **BGH 04.03.2002 – II ZR 77/00.**
77. **BGH 17.02.1992 - II ZR 140/91.**
78. **BGB 14.07.1997 - II ZR 283/96.**
79. **BGH 16.10.1989 – II ZR 2/89.**
80. **BGH 26.03.1984 – II ZR 229/83.**
81. **BGH 09.05.1968 – II ZR 158/66.**
82. **OLG 01.04.2009 - 7 U 4575/07.**



## MUU ALLIKMATERJAL

83. **Eesti Vabariigi Põhiseaduse Ekspertiisikomisjoni lõpparuanne.**  
Põhiseaduse 2. peatükk "Põhiõigused, vabadused ja kohustused (järg.)  
Arvutivõrgus: <http://www.just.ee/10725>, 04.05.2012
84. **Registrite- ja Infosüsteemide Keskuse statistika äriühingute kohta** (seisuga 01.03.2012). Arvutivõrgus:  
[http://www2.rik.ee/rikstatfailid/failid/tabel.php?url=12\\_03tg.htm](http://www2.rik.ee/rikstatfailid/failid/tabel.php?url=12_03tg.htm), 04.05.2012.
85. **Selgitused töölepingu seaduse juurde.** Sotsiaalministeerium, märts 2011.  
Arvutivõrgus:  
[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS\\_kasiraamat\\_2011.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2011.pdf), 04.05.2011.